



CONCEJO DE MEDELLÍN

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SUBSECRETARÍA DE DESPACHO
CONCEJO DE MEDELLÍN

ENERO, 2024

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. JUSTIFICACIÓN.....	4
5. DIAGNÓSTICO.....	5
6. DESARROLLO DEL PLAN.....	8
7. SEGUIMIENTO.....	8
8. ANEXOS.....	8

PRESENTACIÓN

De conformidad con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se encuentra enmarcado al interior de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal, con el firme objetivo de generar bienestar y motivación de los servidores públicos.

El Decreto Ley 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como “aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.” La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las entidades deben implementar para sus servidores públicos y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades

Para el efecto, la Corporación establece lineamientos frente a incentivos y estímulos en actos administrativos internos, con base a los cuales se ha definido el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida familiar, laboral y social de los servidores públicos del Concejo de Medellín a través de la implementación de estrategias, programas y proyectos que permitan orientar, crear, mantener y mejorar su desarrollo integral, así como el de sus familias; coadyuvando a elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad de los compromisos institucionales.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.
- Generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas.
- Aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los empleados públicos con su Corporación.

3. ALCANCE

El presente plan aplica a todos los empleados del Concejo de Medellín y a su grupo familiar que considera cónyuge o compañero(a) permanente que dependan económicamente del empleado, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del empleado.

En el otorgamiento de estímulos participan los servidores públicos cuyas evaluaciones del desempeño, durante el año inmediatamente anterior, hayan sido sobresalientes conforme a lo establecido en el Instructivo de Evaluación del Desempeño (I-GTH-026). Una vez solicitados los estímulos por el empleado, se somete a aprobación del Comité de Bienestar de acuerdo con lo definido en el Instructivo de Bienestar Social e Incentivos (I-GTH-024).

4. JUSTIFICACIÓN.

En el marco del Decreto 1083 de 2015 y otras normas vigentes, el Concejo de Medellín implementa los programas de estímulos y de bienestar con el fin de motivar la eficiencia, eficacia y el compromiso de sus empleados.

Este plan es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para cada vigencia, teniendo en cuenta las necesidades de los empleados públicos en cuestiones de recreación, esparcimiento, arte y cultura, deporte y clima organizacional, entre otros.

5. DIAGNÓSTICO.

Entre el mes de diciembre de 2023 y el mes de enero de 2024, los servidores públicos de la Corporación diligenciaron la encuesta de *Evaluación de Satisfacción de los Programas de Bienestar*, donde 32 beneficiarios evaluaron la percepción con relación a los programas ofertados en la vigencia 2021. A continuación, se relacionan los resultados obtenidos:

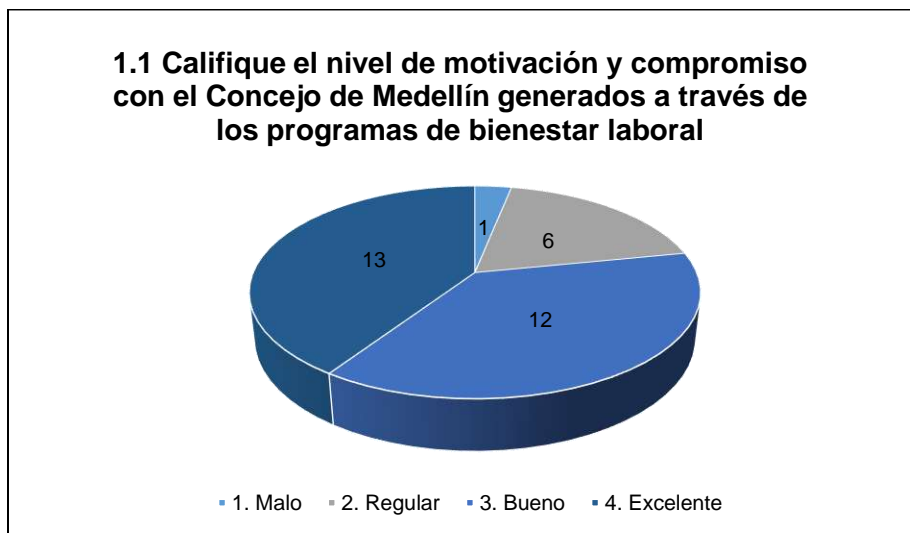


Gráfico 1. Nivel de motivación y compromiso generado.

Como se observa en el *Gráfico 1*, un total de 13 personas (el 41% de los encuestados), consideran que los programas de bienestar ofertados generan un excelente nivel de motivación y compromiso; 12 personas (el 38% de los encuestados) consideran que el nivel de motivación y compromiso generado es bueno, 6 personas (el 19%) consideran que el nivel generado es regular y 1 persona considera que los programas de bienestar ofertados generan un mal nivel de motivación y compromiso.

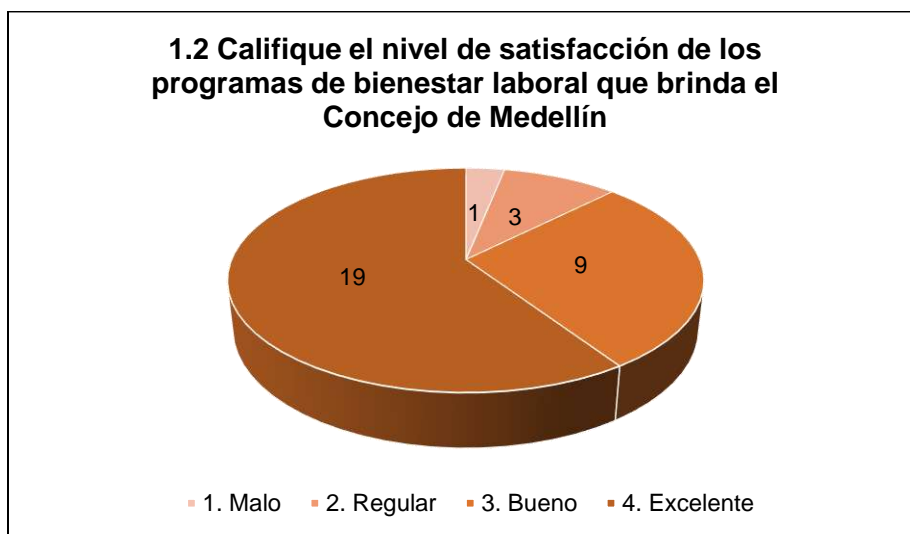


Gráfico 2. Nivel de satisfacción.

En el *Gráfico 2* se puede observar que de los 32 encuestados, 19 (el 59%) expresan un excelente nivel de satisfacción con los programas de bienestar ofertados; 9 personas (el 28% de los encuestados) califican el nivel de satisfacción con los programas de bienestar como bueno y 3 personas (el 9%) califican dicho nivel como regular.

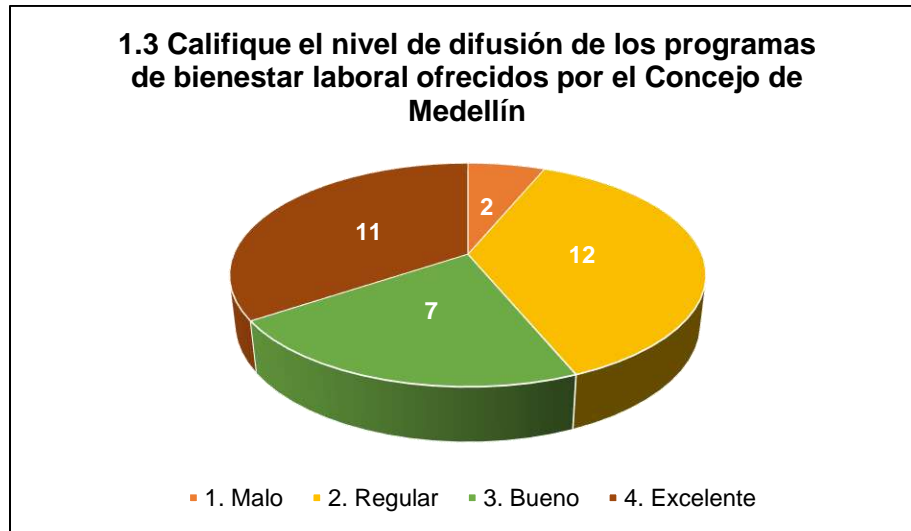


Gráfico 3. Nivel de difusión.

Como se observa en el *Gráfico 3*, un total de 12 personas (el 38% de los encuestados), consideran que los programas de bienestar ofertados cuentan con un nivel de difusión regular; 11 personas (el 34% de los encuestados) consideran que el nivel de difusión es excelente, 7 personas (el 22%) consideran que el nivel de difusión es bueno y 2 personas consideran que dicho nivel de difusión es malo.

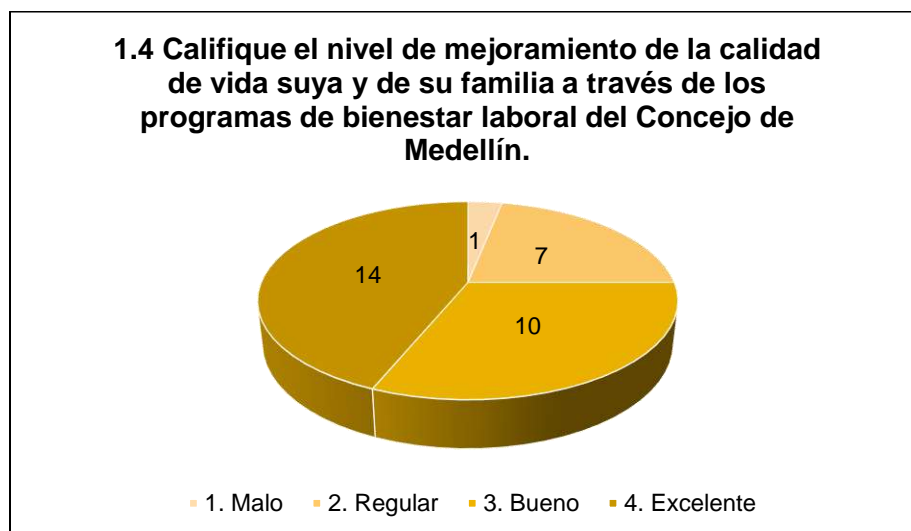


Gráfico 4. Nivel de mejoramiento de la calidad de vida.

En el *Gráfico 4* se puede observar que de los 32 encuestados, 14 (el 44%) expresan un excelente nivel de mejoramiento de la calidad de vida de los beneficiarios; 10 personas (el

31% de los encuestados) califican el nivel de mejoramiento de la calidad de vida como bueno y 7 personas (el 22%) califican dicho nivel como regular.

Necesidades de bienestar presentadas por los empleados para el 2023.

En el mes de enero de 2023 se solicitó a los empleados diligenciar el formato *Necesidades de Bienestar*, con el objetivo de identificar los programas de bienestar más solicitados y así dar prioridad a su gestión. Dicho formato fue diligenciado por 40 empleados, quienes relacionaron las necesidades de 55 miembros de los respectivos grupos familiares.

Se obtuvieron los siguientes resultados:

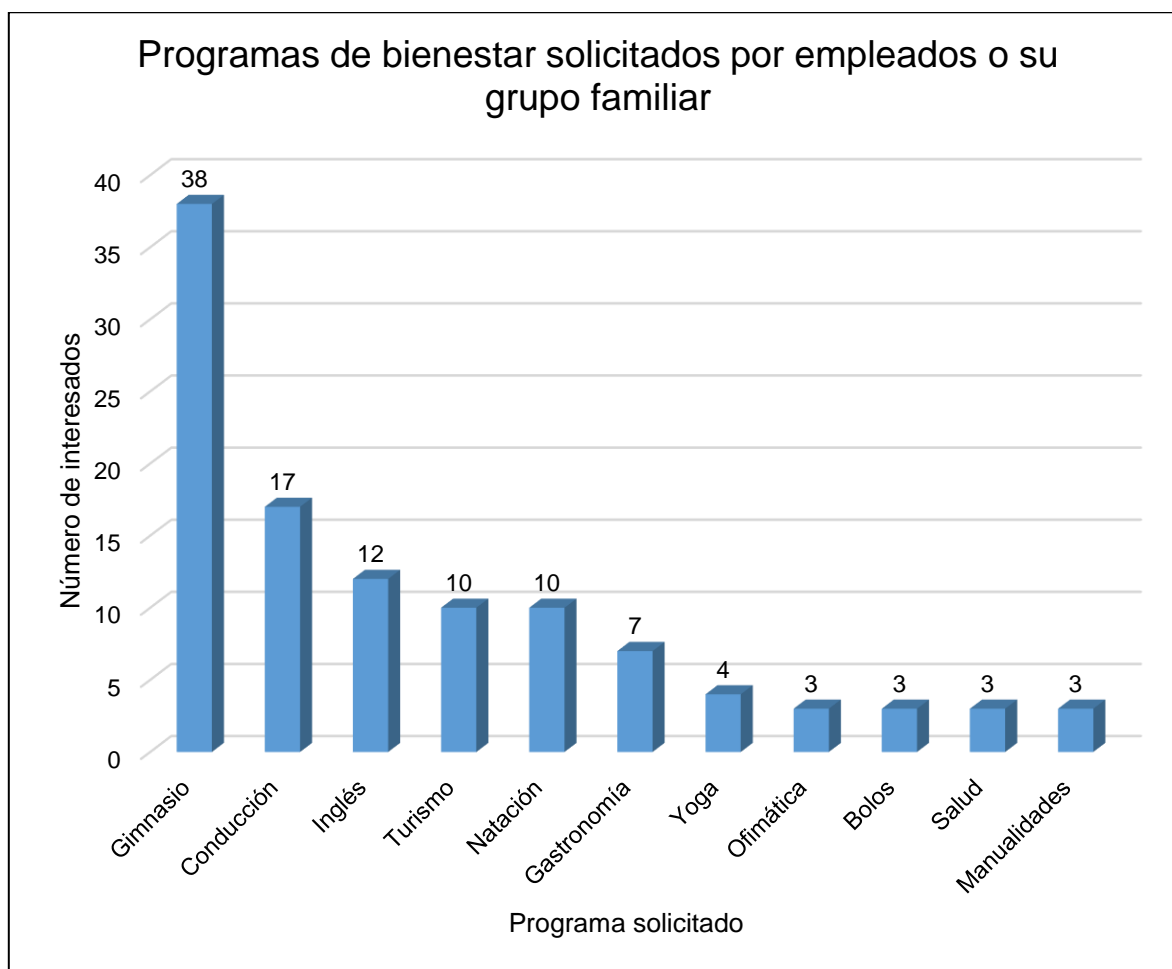


Gráfico 5. Principales necesidades de bienestar solicitadas.

En el Gráfico 5 se pueden observar los programas de bienestar más solicitados durante el ejercicio: gimnasio con 38 solicitudes (27%); curso de conducción (motocicleta o automóvil) con 17 solicitudes (12,1%); curso de Inglés con 12 solicitudes (8,5%); programa de turismo familiar y curso de natación cada uno con 10 solicitudes que representan el 7,1%; curso de gastronomía con 7 solicitudes (5%); curso de yoga con 4 solicitudes (2,8%); y ofimática, programas complementarios en salud y manualidades con 3 solicitudes cada uno.

Clasificando las solicitudes en los grupos definidos en la Resolución 20222100003565 del 11 de noviembre de 2022, se obtiene:

- Educación formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano, educación informal: inglés, ofimática, redacción y ortografía, gestión pública, gestión documental, archivo, marketing digital, desarrollo laboral y oratoria.
- Promoción y prevención en salud: gimnasio, rumba aeróbica, yoga, planes complementarios, lentes, estimulación temprana, vacunación
- Deportivos, recreativos y vacacionales: natación, karate, tenis, fútbol y baloncesto.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades: piano, guitarra, manualidades, gastronomía, repostería, teatro, fotografía y baile.
- Programas de turismo: turismo familiar.

6. DESARROLLO DEL PLAN.

Conforme a lo obtenido en el diagnóstico realizado, se define el Plan de Bienestar Social incentivos 2024; las actividades que conforman el plan se relacionan en el **Anexo. Detalle Plan de Bienestar Social e Incentivos**.

7. SEGUIMIENTO.

La Subsecretaría de Despacho realizará seguimiento trimestral a las acciones propuestas en el presente plan, y presentará el avance ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

8. ANEXOS.

Anexo. Detalle Plan de Bienestar Social e Incentivos.



**CONCEJO
DE MEDELLÍN**

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y SEGUIMIENTO

PROCESO VINCULANTE

CONCEJO DE MEDELLÍN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: F-GTH-012

Versión: 4

Fecha: 09/10/2021

Página 1 de 1

INDICADOR: Ejecución del Plan Anual de Bienestar Social

META: 90%

PROGRAMAS DE BIENESTAR

PLANEACIÓN			SEGUIMIENTO		
PROGRAMAS	DESCRIPCIÓN	COBERTURA	PRESUPUESTO PROYECTADO	ENTIDAD CONTRATADA, VALOR Y NÚMERO DE CONTRATO	OBSERVACIONES
Programa de protección y servicios sociales	<p>Incluye:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programas de promoción y prevención en salud (vacunación, programas de prevención y control de hipertensión, diabetes, obesidad, gimnasio). 2. Programas deportivos, recreativos y vacacionales. 3. Programas artísticos y culturales. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado. 5. Programas de turismo <p>Capítulo IV de la Resolución SG 20222100003565 del 03 de noviembre del 2022</p>	Empleados y grupo familiar	\$ 888.605.550		
Programa calidad de vida	<p>Incluye:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medición de los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral. 2. Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio. 3. Fortalecimiento del trabajo en equipo. <p>Capítulo V de la Resolución SG 20222100003565 del 03 de noviembre del 2022</p>	Empleados y grupo familiar			
Incentivos mejor empleado	Por definir	Empleados que cumplen con los requisitos establecidos en el Capítulo XII de la Resolución SG 20222100003565 del 03 de noviembre del 2022			
Días clásicos	Día del hombre, día de la mujer, día del padre, día de la madre, día clásico por profesión, día del servidor público	Empleados			

PROGRAMAS DE BIENESTAR					
PLANEACIÓN				SEGUIMIENTO	
PROGRAMAS	DESCRIPCIÓN	COBERTURA	PRESUPUESTO PROYECTADO	ENTIDAD CONTRATADA, VALOR Y NÚMERO DE CONTRATO	OBSERVACIONES
Programa de apoyo para educación formal e informal para hijos de los empleados	Ver capítulo VI de la Resolución SG 20222100003565 del 03 de noviembre del 2022	Hijos de empleados	\$ 250.000.000		
Programa de apoyo para educación formal para empleados	Ver capítulo VII de la Resolución SG 20222100003565 del 03 de noviembre del 2022	Empleados			
Programa educación para el trabajo y el desarrollo humano para el empleado y su grupo familiar	Ver capítulo VII de la Resolución SG 20222100003565 del 03 de noviembre del 2022	Empleados y grupo familiar			
Bolsa de beneficios: 1. Para lentes y monturas 2. Para odontología, no cubierta por el POS, excepto tratamientos estéticos 3. Para copagos de cirugías, excepto tratamientos estéticos 4. Para aparatos ortopédicos 5. Para medicamentos no cubiertos por el POS	Ver capítulo IX de la Resolución SG 20222100003565 del 03 de noviembre del 2022	Empleados y grupo familiar			
Estímulos de salario emocional	Ver capítulo X de la Resolución SG 20222100003565 del 03 de noviembre de 2022 (artículos 58 al 64) Se entrega escudo o anillo	Empleados	N.A		
Estímulo por quinquenio	Ver capítulo X de la Resolución SG 20222100003565 del 03 de noviembre del 2022	Empleados	\$ 18.000.000		
Préstamos por calamidad doméstica y urgencia familiar	Ver capítulo XI de la Resolución SG 20222100003565 del 03 de noviembre del 2022	Empleados y grupo familiar	\$ 60.000.000		
Programa de vivienda	Ver acuerdo 86 de 2023	Empleados	\$ 1.391.112.556		
TOTAL PLAN			\$ 2.607.718.106		