

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

**SUBSECRETARÍA DE DESPACHO  
CONCEJO DISTRITAL DE MEDELLÍN**

**2026**



**Concejo**  
Distrital de Medellín



# Tabla de contenido

- 01** Introducción
- 02** Marco normativo
- 03** Objetivo general
- 04** Objetivos específicos
- 05** Alcance
- 06** Beneficiarios
- 07** Justificación
- 08** Diagnóstico
- 09** Detalle Plan de Bienestar e Incentivos
- 10** Seguimiento



# 01 Introducción

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se alinea con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación y se enmarca en las políticas nacionales de administración de personal, con el firme propósito de potenciar la motivación y el bienestar integral de nuestros servidores públicos.

El desarrollo de este plan se sustenta en un robusto marco normativo que define el bienestar como un derecho y una herramienta de desarrollo:

- Decreto Ley 1567 de 1998: Define los Programas de Bienestar Social como procesos permanentes orientados a crear y mantener condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, su nivel de vida y el de su familia.
- Ley 909 de 2004, modificada por la ley 1960 de 2019 y Decreto 1227 de 2005: Establecen la obligación de las entidades de implementar servicios en áreas clave:
  - Cultura y Recreación: Actividades deportivas, artísticas y recreativas.
  - Calidad de Vida: Promoción y prevención de la salud.
  - Educación No Formal: Capacitación en artes, artesanías y otras modalidades de desarrollo personal.

Para la vigencia 2026, la Corporación ha definido este plan basándose en sus actos administrativos internos, garantizando que los incentivos y estímulos respondan a la realidad institucional. El enfoque principal es la Gestión del Ciclo de Vida del Empleado, asegurando que el bienestar sea una constante desde el ingreso hasta el retiro.

Para el año 2026, considerando que se presenta una significativa reducción del presupuesto general de la entidad y que consecuentemente se reduce el de los programas de bienestar social e incentivos, se fijan políticas de optimización que permitan mantener niveles de calidad con procesos de austeridad, todo ello sumado al imparto que representará los resultados de la Convocatoria Pública de Méritos Antioquia 3.



## 02 Marco normativo

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Constitución Política de Colombia de 1991</li><li>- Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019</li><li>- Decreto 1227 de 2005</li><li>- Decreto 4661 de 2005</li><li>- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFF</li><li>- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFF</li><li>- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFF</li><li>- Ley 443 de 1998</li><li>- Decretos 1572 y 2504 de 1998</li><li>- Acuerdos 565 de 2016.</li><li>- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG</li></ul>
<b>Decreto Ley 1567 de 5 de agosto de 1998.</b>	<p><i>“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”,</i> 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.</p>
<b>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</b>	<p>El parágrafo del Artículo 36 establece que: <i>“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”.</i></p> <p>La ley 1960 de 2019, que modifica la ley 1909 de 2004, en su artículo 3 introduce un nuevo principio del empleo público, así. <i>“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.</i></p>
<b>Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015</b>	<p><i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función pública”,</i> señala que:</p> <p><i>“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.</i></p> <p><i>“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; Deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos y culturales.</i></p> <p><i>“Artículo 2.2.10.2 Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación Postsecundaria, 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.</i></p>



*Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.*

*Artículo 2.2.10.5. Financiación de la Educación Formal. 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: Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.*

*Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, 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, preparar al pre pensionado para el retiro del servicio, identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada, fortalecer el trabajo en equipo. Adelantar Programas de incentivos.*

*Artículo 2.2.10.8. Planes de incentivos. 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. Plan de incentivos institucionales. 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.

*Artículo 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. 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.*

*Artículo 2.2.10.11. Procedimiento. 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. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año, no haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección y 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. Plan de incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 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 y 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”.*

*“Artículo 2.2.10.14. Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido y 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. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:*



	<p><i>Artículo 2.2.10.17. Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas e bienestar. 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”.</i></p>
<b>Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019)</b>	En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
<b>Ley 1952 de 2019</b>	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.
<b>Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG:</b>	El talento humano es considerado el activo más importante para las entidades públicas, ya que es clave para el éxito y el logro de sus objetivos. La Función Pública ha establecido políticas dentro del sistema de Gestión MIPG, basadas en una visión multidimensional de la gestión organizacional. Estas políticas incluyen herramientas y prácticas interconectadas que buscan mejorar la eficiencia y calidad del modelo de gestión, y están disponibles en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet).
<b>Guía de estímulos para los servidores públicos</b>	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.



## 03 Objetivo general

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos del Concejo Distrital de Medellín y sus familias, mediante la ejecución de programas de bienestar e incentivos que eleven la satisfacción laboral y fortalezcan los niveles de eficacia, eficiencia y productividad institucional.

## 04 Objetivos específicos

- Implementar acciones integrales que propicien condiciones óptimas para el desarrollo personal y familiar de los servidores públicos, fortaleciendo su equilibrio entre la vida laboral y privada.
- Promover un ambiente laboral basado en la motivación y la sana convivencia, mediante estrategias que aseguren relaciones laborales armoniosas, colaborativas y de respeto.
- Elevar el compromiso y la satisfacción institucional a través de programas de reconocimiento e incentivos que impacten positivamente en la eficacia y efectividad de la gestión pública.

## 05 Alcance

El alcance del Plan de Bienestar e Incentivos del Concejo Distrital de Medellín abarca varias áreas fundamentales:

1. Mejora la calidad de vida laboral al crear un entorno laboral saludable y equilibrado
2. Capacita y desarrolla a través de oportunidades de formación y potenciación de habilidades con el fin de mejorar la calidad del servicio y la competitividad de los empleados
3. Promueve programas a favor del bienestar físico y mental
4. Se otorgan incentivos económicos y no económicos que motivan al buen desempeño laboral y a fortalecer el sentido de pertenencia y lealtad a la administración pública

## 06 Beneficiarios

Los beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos del Concejo Distrital de Medellín, de acuerdo con lo establecido en la ley 1960 de 2019, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, serán todos los servidores públicos vinculados a través de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, de período y provisionales. Además, podrán ser beneficiarios sus grupos familiares, entendiendo por grupo familiar lo dispuesto en el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018. Según esta normativa, se



considera como grupo familiar al cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado, y los hijos hasta los 25 años o los hijos discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

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).

## 07 Justificación

La implementación de los programas de estímulos y bienestar en el Concejo Distrital de Medellín se fundamenta en la convicción de que el talento humano es el activo más valioso para la generación de valor público. Bajo los lineamientos del Decreto 1083 de 2015 y la normativa vigente, este plan se justifica en los siguientes pilares:

- Alineación Institucional: El plan es validado y aprobado anualmente por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando que las acciones de bienestar estén integradas a la planeación estratégica y los recursos de la entidad.
- Impulso al Desempeño: Busca fomentar la eficiencia, eficacia y el compromiso de los servidores públicos, entendiendo que un entorno laboral motivador se traduce en un mejor servicio a la ciudadanía.
- Enfoque en el Ser: El plan responde directamente a las necesidades detectadas en los empleados, abarcando dimensiones esenciales como la recreación, el esparcimiento, el arte, la cultura, el deporte y el fortalecimiento del clima organizacional.
- Desarrollo Integral: Al impactar positivamente la calidad de vida de los colaboradores, la Corporación asegura la retención del talento y la sostenibilidad de su cultura institucional.
- 

## 08 Diagnóstico

### 8.1. ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR

Durante el periodo comprendido entre diciembre de 2025 y enero de 2026, 24 servidores públicos del Concejo Distrital de Medellín completaron la encuesta de Evaluación de satisfacción de los Programas de Bienestar, lo que permitió identificar la percepción de los empleados respecto a los programas de bienestar ofrecidos durante la vigencia 2025.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:



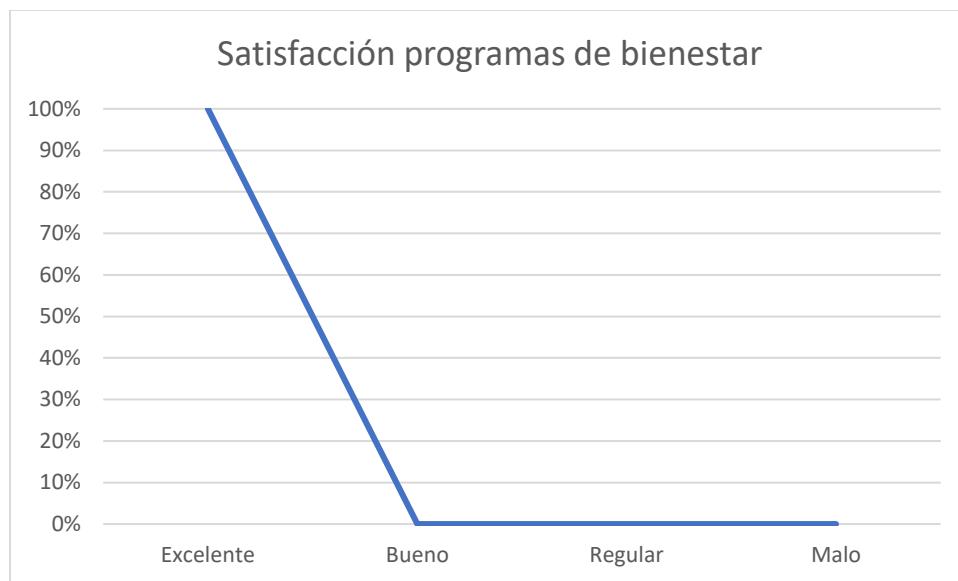
**Ítem 1. Califique el nivel de motivación y compromiso con el Concejo Distrital de Medellín generados a través de los programas de bienestar laboral**



Como se observa en el Gráfico, un total de 24 personas (el 100% de los encuestados) consideran que los programas de bienestar ofertados generan un excelente nivel de motivación y compromiso.



**Ítem 2. Califique el nivel de satisfacción de los programas de bienestar laboral que brinda el Concejo Distrital de Medellín**



En el Gráfico se evidencia que 24 de los encuestados (el 100%) expresan un nivel excelente de satisfacción con los programas de bienestar ofrecidos.

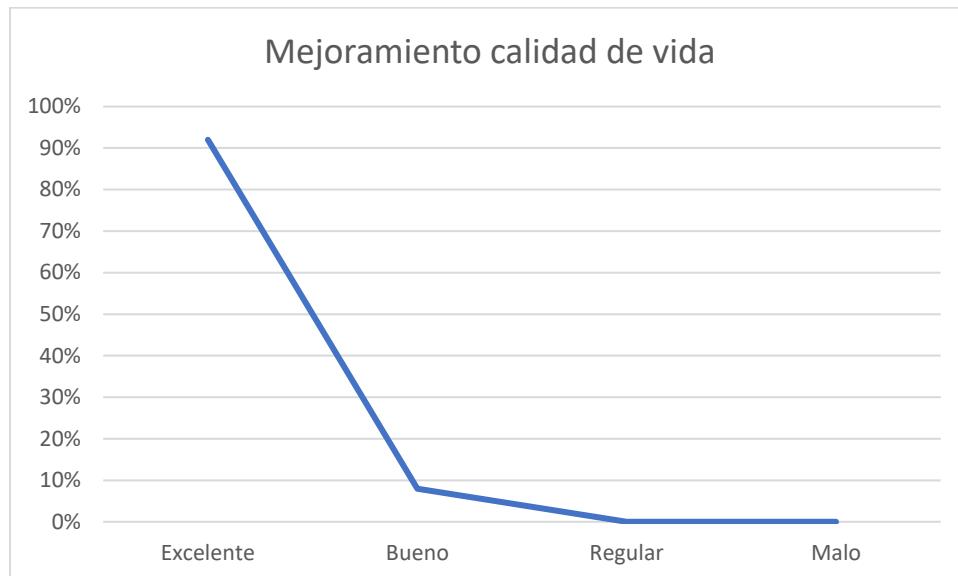
**Ítem 3. Califique el nivel de difusión de los programas de bienestar laboral ofrecidos por el Concejo Distrital de Medellín**





Como se observa en el Gráfico 3, un total de 19 personas (el 80 % de los encuestados), consideran que los programas de bienestar ofertados cuentan con un nivel de difusión excelente; 5 persona (el 20% de los encuestados) considera que el nivel de difusión es bueno.

**Ítem 4. Califique el nivel de mejoramiento de la calidad de vida suya y de su familia a través de los programas de bienestar laboral del Concejo Distrital de Medellín**



Se puede observar que de los 24 encuestados, 22 (el 92%) expresan un excelente nivel de mejoramiento de la calidad de vida de los beneficiarios y 2 personas (el 8% de los encuestados) califican el nivel de mejoramiento de la calidad de vida como bueno.

## 8.2. ENCUESTA NECESIDADES DE BIENESTAR 2025.

En el mes de diciembre de 2025 se solicitó a los servidores públicos diligenciar el formato *Evaluación de la Satisfacción con los Programas de Bienes*, con el objetivo de identificar los programas de bienestar más solicitados y así dar prioridad a su gestión.

Dicho formato fue diligenciado por 24 servidores públicos, quienes relacionaron las necesidades propias y la de los miembros de sus respectivos grupos familiares. Se obtuvieron los siguientes resultados:

En general hubo una muy buena ponderación del programa de bienestar ofrecidos para los empleados y su grupo familiar.



## 1. Fortalecimiento de Estímulos y Reconocimientos:

- **Compensación por Antigüedad:** Se solicita armonizar y equiparar los días de descanso remunerado por quinquenios con los estándares aplicados en el Distrito.
- **Estímulo por Comités:** Dar cumplimiento al Artículo 67 para reconocer el compromiso adicional de los empleados en comités institucionales, garantizando el estímulo pendiente de 2025 y el correspondiente a 2026.
- **Programas de Pre-pensionados:** Realizar un estudio de costos específico para este segmento, incluyendo actividades de transición como excursiones o salidas de fin de semana.

## 2. Ampliación de la Oferta de Servicios

- Nuevos Convenios: Se sugiere incluir convenios para cursos de inglés, membresías de gimnasio, servicios de odontología y auxilios para lentes/monturas.
- Salidas Grupales: Propuesta de organizar excursiones de fin de semana completo para fomentar la integración del equipo de trabajo.

## 3. Gestión Administrativa y Operativa

- Transición Normativa: Revisar la aplicación de resoluciones para que los cambios de valores o condiciones no invaliden actuaciones previas al cambio de norma.
- Corresponsabilidad del Empleado: Fomentar un mayor compromiso por parte de los funcionarios en el uso adecuado y responsable de los beneficios otorgados.
- Continuidad del Servicio: Los empleados solicitan mantener la calidad y el nivel de los servicios actuales, evitando retrocesos en la oferta de bienestar.

### 8.3. CLIMA ORGANIZACIONAL

Dado que no se ejecutó el proceso de medición durante el período 2025, el análisis se fundamentó en los datos recopilados en 2024, cuyos resultados fueron los siguientes:

La recolección de información del clima organizacional en la vigencia 2024 se realizó mediante la observación directa y la realización de una encuesta de satisfacción laboral compuesta por 58 afirmaciones en las cuales los encuestados debían manifestar su acuerdo o desacuerdo.

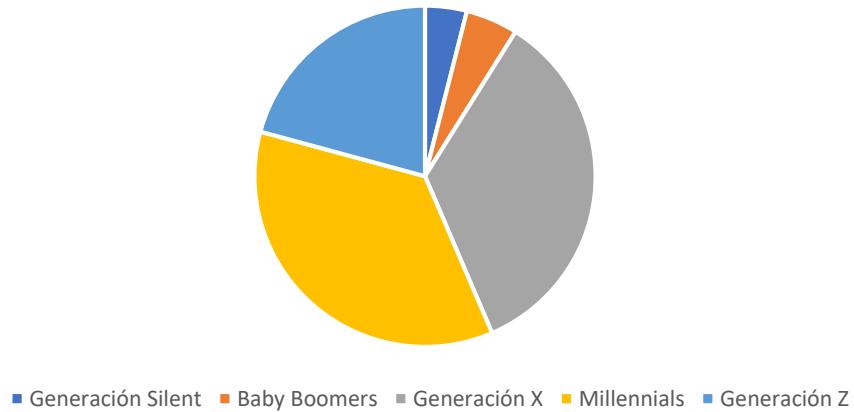
La segunda parte, es de carácter cuantitativo. La información fue suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, mediante archivos en Excel, en donde se llevan históricos de evaluaciones anteriores y condiciones sociodemográficas de la población a evaluar tales como: género, edad, nivel académico, conformación familiar, antigüedad en la empresa, etc. Por medio de esta información, se hallan índices numéricos que determinan la situación de la Corporación con relación al Clima Organizacional.

La actividad contó con la participación de 65 colaboradores de diferentes áreas de la entidad. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

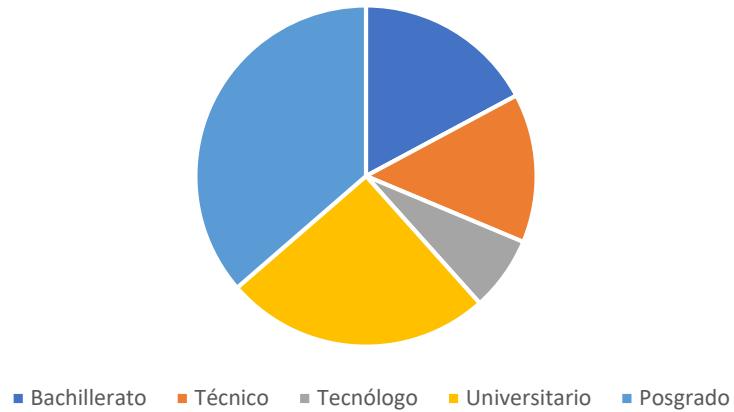


### Condiciones sociodemográficas

#### 1. Distribución por rango de edad (generaciones) Porcentaje

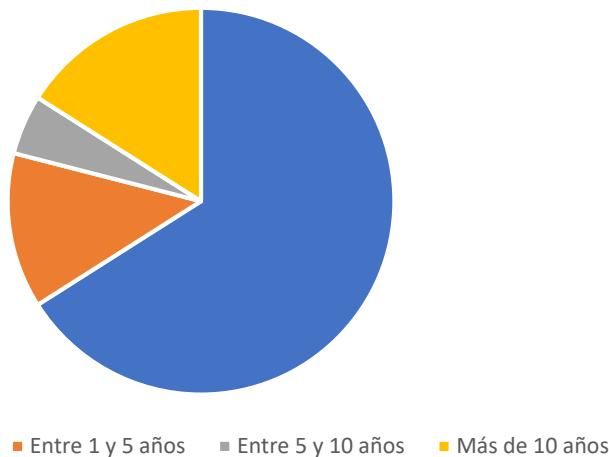


#### 2. Nivel educativo de los colaboradores Porcentaje





### 3. Antigüedad en la empresa Porcentaje



Las condiciones sociodemográficas proporcionadas ofrecen una visión detallada de la composición del personal en la corporación. Algunas implicaciones que podrían derivarse de estas condiciones son:

#### 1. Responsabilidades de liderazgo:

- Ventajas: Indica una fuerza laboral con habilidades de liderazgo y gestión de equipos.
- Desafíos: La corporación debe asegurarse de ofrecer oportunidades de desarrollo de liderazgo y establecer políticas que fomenten un ambiente colaborativo y de apoyo.

#### 2. Niveles educativos:

- Ventajas: La alta proporción de posgrados sugiere una fuerza laboral altamente educada, con habilidades especializadas.
- Desafíos: La diversidad educativa también puede requerir enfoques de gestión diferentes y oportunidades de desarrollo adaptadas a cada nivel educativo.

#### 3. Antigüedad en la empresa:

- Ventajas: La mezcla de experiencia y nuevos servidores puede facilitar la transferencia de conocimientos y la innovación.
- Desafíos: Puede ser importante gestionar la retención de servidores, especialmente aquellos con una antigüedad significativa, y garantizar una transición suave para los recién llegados.

#### 4. Edad del personal:

- Ventajas: La mezcla de diferentes grupos de edad puede aportar diversidad de perspectivas y habilidades.



- Desafíos: La corporación debe ser consciente de las necesidades específicas de cada grupo en términos de desarrollo profesional, bienestar y planificación de sucesión.

Adicionalmente, se obtuvo los resultados de la encuesta cualitativa los cuales arrojaron las siguientes conclusiones. Los puntos más destacados fueron:

- Sentido de Pertenencia (83%): Es el indicador con mejor calificación. Esto refleja un compromiso y lealtad fuerte hacia la organización. Los colaboradores sienten que son parte importante del equipo.
- Satisfacción Laboral (80%): Una calificación alta indica que los empleados están generalmente satisfechos con su entorno de trabajo y sus condiciones.
- Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal (80%): Un puntaje alto muestra que la organización permite a los colaboradores balancear sus responsabilidades laborales con su vida personal, un aspecto clave para el bienestar.

Las áreas de oportunidad de acuerdo con la encuesta son:

- Liderazgo (68%): Es el indicador con menor calificación. Puede sugerir problemas en estilos de liderazgo, falta de comunicación con los líderes o una percepción de falta de apoyo.
- Comunicación Interna (69%): La puntuación indica que hay brechas en la comunicación entre los equipos o con la dirección. Mejorar canales y claridad en los mensajes podría generar mayor transparencia y colaboración.
- Clima de Innovación (69%): La baja percepción en este aspecto sugiere que los colaboradores no sienten que haya suficientes oportunidades para proponer ideas nuevas o para innovar dentro de la organización.
- Relaciones Interpersonales (69%): Aunque es aceptable, refleja que hay espacios para fortalecer el trabajo en equipo y la colaboración entre compañeros.

Los indicadores con desempeño promedio son:

- Desarrollo Profesional (74%): Refleja una percepción moderadamente positiva respecto a las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro del Concejo. Se podría reforzar con programas de capacitación y planes de carrera.
- Estrés Laboral (72%): Aunque no es un puntaje crítico, la percepción del estrés podría estar relacionada con carga laboral alta o falta de recursos. Implementar estrategias para la gestión del estrés sería beneficioso.
- Reconocimiento y Recompensas (77%): Es un puntaje favorable, pero aún se puede reforzar con programas de reconocimiento continuo y mecanismos de incentivos efectivos.

**Conclusiones generales y recomendaciones de la aplicación de la evaluación de la evaluación Organizacional 2024**

Se recomienda implementar una estrategia de gestión del cambio para que el Concejo Distrital de Medellín pueda enfrentar eficazmente los desafíos y aprovechar las oportunidades derivadas de los cambios en el mercado, la tecnología y las expectativas de los servidores. Un enfoque centrado en las personas ayudará a reducir la resistencia, aumentar la adopción y garantizar el éxito a largo plazo. Además, se identifican áreas de oportunidad para fortalecer el entorno laboral, como mejorar la creatividad, la comunicación, las habilidades de liderazgo y el equilibrio en la carga de trabajo. También es clave fomentar el desarrollo profesional, la colaboración y el reconocimiento al desempeño, consolidando un ambiente motivador y productivo, mientras se mantienen las prácticas que favorecen la satisfacción y el compromiso del equipo.

**8.4. BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2024 – 2025**

La batería de riesgo psicosocial identifica y evalúa los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. Su propósito es medir el impacto de estos factores en la salud mental y física de los trabajadores, prevenir enfermedades laborales y mejorar las condiciones laborales. A pesar de la promoción y difusión de la batería de riesgo psicosocial realizada en la vigencia 2024, no se contó con la participación mínima del personal (aproximadamente 80% del personal) para que los resultados fueran válidos y representativos. Se espera que para la vigencia 2025 esta encuesta sea diligenciada por el restante de los empleados para desarrollar un estudio pertinente con la información obtenida.

A diciembre de 2025, se realizó un nuevo análisis de la planta de cargos respecto de la edad y situaciones relevantes para tener en cuenta en algunos programas de bienestar, así:

**Género:** La planta de cargos está compuesta por 45 hombres, lo que equivale a un 59.21 y 31 mujeres, para un 40.79%

**Rangos de edad.** La población de empleados se clasifica por edades, de la siguiente forma:

Rango de edad	Total personas	Mujeres	Hombres	Observaciones
Menos de 30 años	2	0	2	—
Entre 31 y 40 años	10	5	5	—
Entre 41 y 50 años	19	9	10	—
Entre 51 y 60 años	30	12	18	De las 12 mujeres para 2026: 4 en edad de prepensión, 2 cumplen edad de jubilación y 4 en período de retiro forzoso



Entre 61 y 70 años	15	5	10	De los 10 hombres para 2026: 5 cumplen edad de jubilación y 5 en período de retiro forzoso. Las 5 mujeres están en período de retiro forzoso
<b>Total en retiro forzoso</b>	<b>14 personas</b>	—	—	—

## Recomendaciones Derivadas Del Informe De Clima Organizacional 2025

Con base en los resultados obtenidos en el Informe de Clima Organizacional 2025, se establecen las siguientes recomendaciones para su implementación durante el año 2026:

### 1. Seguimiento individual de casos

- Alta del proceso de intervención: Se recomienda dar de alta a 17 de los 31 colaboradores que participaron en el proceso de intervención, dado el progreso favorable evidenciado en su evaluación.
- Continuidad en seguimiento: Los 14 colaboradores restantes deberán continuar con seguimiento especializado, manteniéndose en procesos de intervención a través de la Red de Apoyo Institucional, EPS o atención profesional particular, según las necesidades específicas de cada caso.

### 2. Intervenciones grupales

- Se sugiere la implementación de grupos focales dirigidos al personal de la entidad, en los cuales se aborden las siguientes temáticas prioritarias:
- Manejo del estrés laboral
- Comunicación asertiva en el entorno organizacional
- Desarrollo de competencias de liderazgo

### 3. Ajuste organizacional

Realizar un diagnóstico de suficiencia de personal por dependencia y promover el ajuste persona-trabajo, con el objetivo de prevenir e intervenir la sobrecarga laboral identificada en el personal de planta. Esta acción permitirá optimizar la distribución de funciones y mejorar las condiciones laborales del equipo.

### 4. Nueva medición

Ejecutar la medición del riesgo psicosocial durante el año 2026, conforme a la periodicidad establecida en la normatividad vigente, con el fin de evaluar la evolución de las condiciones identificadas y verificar la efectividad de las acciones implementadas.



## 09 Detalle Plan de Bienestar e Incentivos

Conforme a lo obtenido en el diagnóstico realizado, se define el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026. Las actividades que conforman el Plan se relacionan en el *Anexo. Detalle Plan de Bienestar Social e Incentivos*.

## 10 Seguimiento

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



# Concejo

Distrital de Medellín



SC3409-1

