

# **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

**SUBSECRETARÍA DE DESPACHO  
CONCEJO DISTRITAL DE MEDELLÍN**

**2025**



**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	Diagnostico
09	Detalle Plan de Bienestar e Incentivos
10	Seguimiento



# 01 Introducción

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 2025.



## 02 Marco normativo

- Constitución Política de Colombia de 1991	
- Ley 909 de 2004	
- Decreto 1227 de 2005	
- Decreto 4661 de 2005	
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP	
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP	
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP	
- Ley 443 de 1998	
- Decretos 1572 y 2504 de 1998	
- Acuerdos 565 de 2016 CNSC.	
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	
<b>Decreto Ley 1567 de 5 de agosto de 1998.</b>	<i>“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.</i>
<b>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</b>	<i>El párrafo 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”.</i>
<b>Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015</b>	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función pública”, señala que:</i>  <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>  <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>  <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>  <i>Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y</i>



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:*

*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*



	<i>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>
<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 de 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.
<b>Resolución SG No. 20222100003565 de 11 de marzo de 2022 modificada por la resolución No. 20257000019 15 de enero de 2025.</b>	“Por medio de la cual se desarrollan los sistemas de Estímulos (Bienestar Social e Incentivos) y Capacitación – Formación para los empleados del Concejo de Medellín”



## 03 Objetivo general

Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral de los servidores públicos del Concejo Distrital 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.

## 04 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.

## 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 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 con ciertas limitaciones. 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). 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).

## 07 Justificación

En el marco del Decreto 1083 de 2015 y demás normativas vigentes, el Concejo Distrital 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 de la entidad 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.

## 08 Diagnóstico

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

Durante el periodo comprendido entre diciembre de 2024 y enero de 2025, 11 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 2024. 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



Gráfico 1. Nivel de motivación y compromiso generado.



Como se observa en el *Gráfico 1*, un total de 9 personas (el 82% de los encuestados) consideran que los programas de bienestar ofertados generan un excelente nivel de motivación y compromiso. Por otro lado, 2 personas (el 18% de los encuestados) consideran que el nivel de motivación y compromiso generado es bueno.

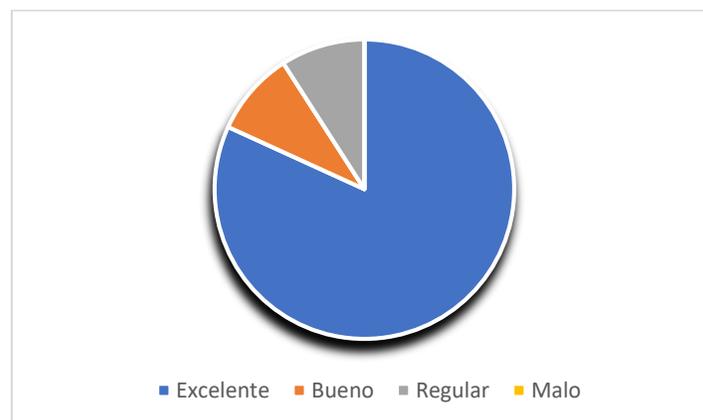
**Ítem 2. Califique el nivel de satisfacción de los programas de bienestar laboral que brinda el Concejo Distrital de Medellín**



*Gráfico 2. Nivel de satisfacción*

En el *Gráfico 2* se evidencia que 10 de los encuestados (el 91%) expresan un nivel excelente de satisfacción con los programas de bienestar ofrecidos, mientras que 1 persona (el 9% de los encuestados) califica el nivel de satisfacción como bueno.

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



*Gráfico 3. Nivel de difusión.*

Como se observa en el *Gráfico 3*, un total de 9 personas (el 82 % de los encuestados), consideran que los programas de bienestar ofertados cuentan con un nivel de difusión excelente; 1 persona (el 9% de los encuestados) considera que el nivel de difusión es bueno y 1 persona (el 9% de los encuestados) considera que dicho nivel de difusión es regular.



**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**

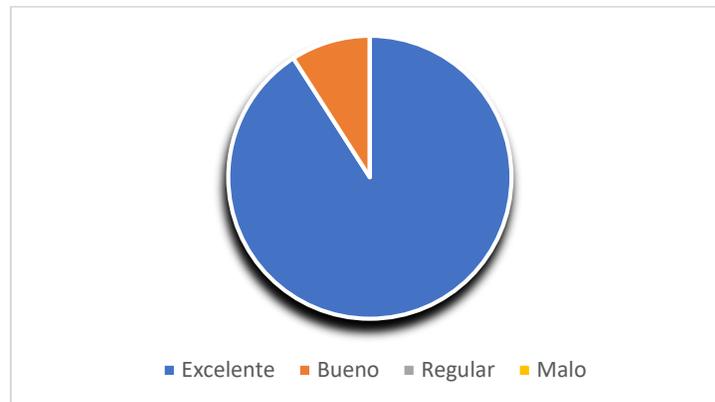


Gráfico 4. Nivel de mejoramiento de la calidad de vida.

En el *Gráfico 4* se puede observar que de los 11 encuestados, 10 (el 91%) expresan un excelente nivel de mejoramiento de la calidad de vida de los beneficiarios y 1 persona (el 9% 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 enero de 2025 se solicitó a los servidores públicos 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 10 servidores públicos, quienes relacionaron las necesidades propias relacionadas al bienestar y la de los miembros de sus respectivos grupos familiares. Se obtuvo los siguientes resultados:

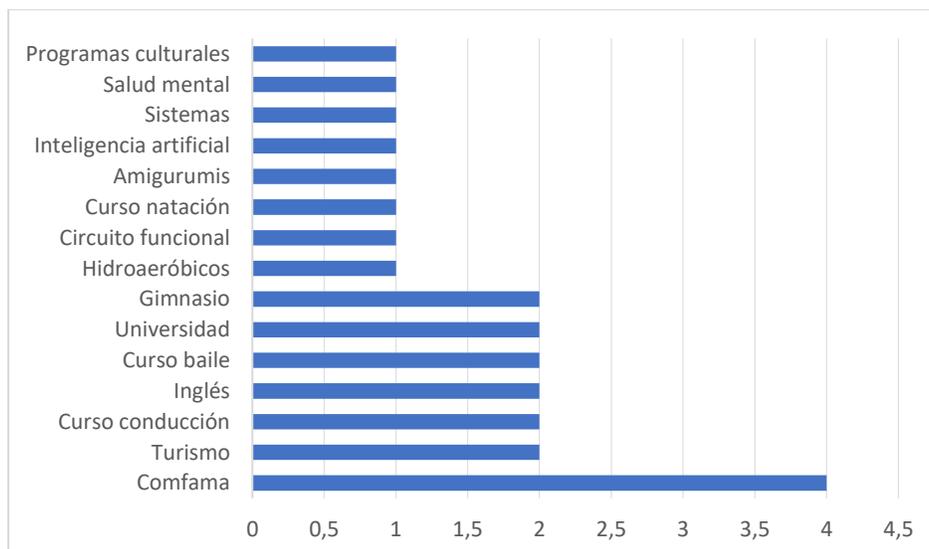




Gráfico 5. Principales necesidades de bienestar solicitadas.

En el Gráfico 5 se pueden observar los programas de bienestar más solicitados durante el ejercicio: caja de compensación Comfama con 4 solicitudes; curso de conducción (motocicleta o automóvil) con 2 solicitudes; curso de baile con 2 solicitudes; curso de inglés con 2 solicitudes; programa de turismo familiar con 2 solicitudes; universidades con 2 solicitudes; gimnasio con 2 solicitudes. Además, llega una solicitud de cada uno de los siguientes ítems: curso de natación, hidro aeróbicos, circuito funcional, inteligencia artificial, sistemas, salud mental, amigurumis y programas culturales en general.

### 8.3. CLIMA ORGANIZACIONAL 2024

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 Humanos 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

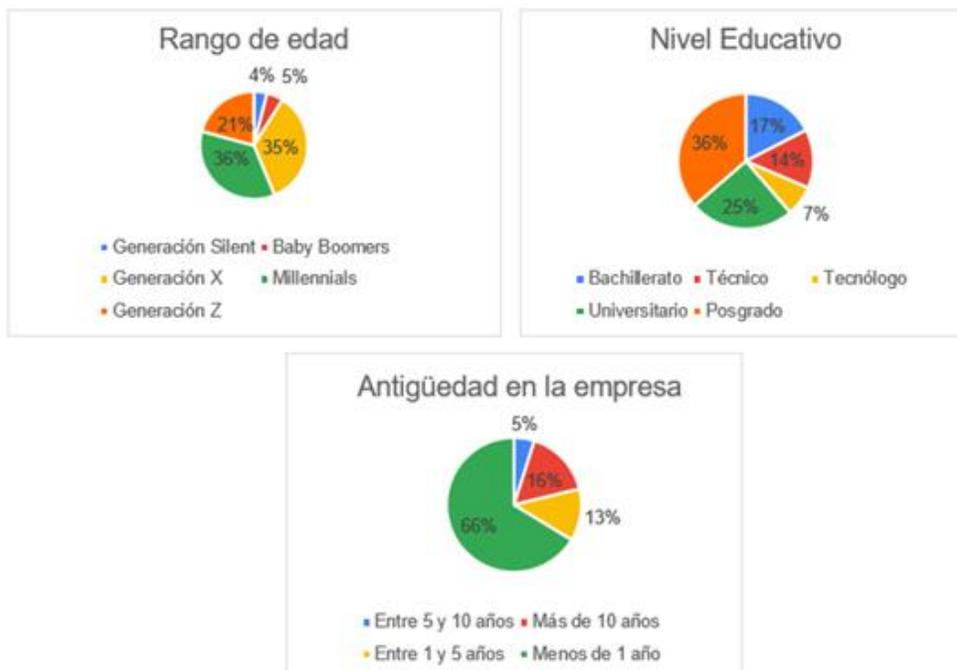




Gráfico 6. Condiciones sociodemográficas.

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 Clima 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.



## 09 Detalle Plan de Bienestar e Incentivos

Conforme a lo obtenido en el diagnóstico realizado, se define el Plan de Bienestar Social E Incentivos 2025. 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 trimestral a las acciones propuestas en el presente plan, y presentará el avance ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



**Concejo**  
Distrital de Medellín



**Concejo**  
Distrital de Medellín

