

RESOLUCIÓN 060

(12 FEB. 2025)

Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para la Vigencia 2025

EL PERSONERO DISTRITAL DE MEDELLÍN

en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por los artículos 178 y 181 de la Ley 136 de 1994, y

CONSIDERANDO QUE:

- a) De conformidad con el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema de estímulos está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- b) El artículo 19 del cuerpo normativo recién referenciado dispone que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- c) Conforme lo señala el artículo 2.2.10.6 del Decreto Compilatorio 1083 de 2015, la identificación de las necesidades y expectativas en los programas de bienestar responderá 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.
- d) El artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- e) De conformidad con el literal c del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, a efectos de organizar la capacitación internamente.

PROYECTO EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CÓDIGO	FDPI022	VERSIÓN	9
RESOLUCIÓN	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD			
Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 90 - Fax +57(4) 381 18 47			
Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



12 FEB. 2025

- f) El artículo 2.2.9.1 del Decreto Compilatorio 1083 de 2015 indica que los planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
- g) Para identificar las necesidades que presentan los servidores públicos de la entidad en materia de bienestar social, estímulos y capacitación, del 11 al 19 de diciembre de 2024 se aplicó el instrumento de caracterización e identificación de necesidades.
- h) Los jefes de las diferentes dependencias de la entidad allegaron durante la tercera semana del mes de enero de 2025 las necesidades de capacitación
- i) La Comisión de Personal, en ejercicio de la función asignada por el numeral 2, literal h, del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, en reunión del 31 de enero y 03 de febrero de 2025, realizó observaciones y propuestas de mejora al proyecto del plan institucional de bienestar social, estímulos y capacitación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo Primero: Adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para la vigencia 2025 contenido en el documento anexo, el cual hace parte integral de este acto administrativo.

Artículo Segundo: Disponer la divulgación del plan adoptado a través de los canales de comunicación institucionales.

Artículo tercero: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


MEFI BOSET RAVE GÓMEZ
Personero Distrital de Medellín

PROYECTO: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CÓDIGO	FDPI022	VERSIÓN	9
RESOLUCIÓN	B04	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD			
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47			
Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN

AÑO 2025

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Nº SC735-1

JUSTIFICACIÓN	
MARCO NORMATIVO	
OBJETIVOS	
DEFINICIONES	
RESPONSABLES	
BENEFICIARIOS	
SISTEMA DE ESTÍMULOS	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR	
Protección social y servicios sociales	
Promoción del tiempo libre	
Vivienda	
Reconocimiento Público de Labores	
Incentivos por antigüedad	
Gestión del clima laboral y prevención del riesgo psicosocial	
Caminatas	
Bienvenida la navidad	
Programa de fortalecimiento para auditores	
Día del Servidor Público	
Exaltaciones	
Calidad de vida laboral	
Actividades socio culturales	
Vacaciones recreativas	
Día de la familia	
En bici a la Perso	
Persotiquetera	
Día del animal de compañía	
Retiro laboral asistido	
Equipos de trabajo	
Estímulos a la educación superior de los servidores públicos	
Estímulo para la educación de los hijos de los servidores públicos	
Estímulo a la capacitación individual	
Mejores empleados	
Exámenes médicos ejecutivos	
Estilos de vida saludable	
PLAN DE CAPACITACIÓN	
Objetivos	
Actividades formativas	
Cronograma	
EVALUACIÓN DEL PLAN	
PRESUPUESTO Y RECURSOS	

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD	
Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47	
Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



JUSTIFICACIÓN

Con el objetivo de mejorar sustancialmente la calidad de vida de los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, como entidad responsable de formular la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, adoptó el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, un instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano. Este programa se alinea con la estrategia de gestión del talento humano y se enfoca en elevar el bienestar y la motivación de quienes sirven al Estado, siguiendo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y reconoce a los servidores públicos como el recurso más valioso de cualquier organización.

El Plan de Bienestar Social y Estímulos para los servidores públicos se basa en principios de eficiencia, satisfacción, desarrollo personal y bienestar integral. Esto encuentra respaldo en el marco legal establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Compilatorio 1083 de 2015, que proporcionan las directrices para formular políticas, planes y programas que mejoren el desempeño laboral y la consecución de resultados institucionales efectivos, enfatizando la importancia del bienestar del personal en el sector público.

La Personería Distrital de Medellín tiene como misión proteger y promover los derechos humanos, vigilar la conducta oficial, defender el interés público y el medio ambiente, aportar a la solución alternativa de conflictos y al fortalecimiento de la diversidad y los grupos poblacionales; buscando estar más cerca de la comunidad garantizando una atención inclusiva, equitativa, empática y justa para cada ciudadano.

De esta manera, el desarrollo integral del Talento Humano, concibiéndolo como el activo más importante con el que contamos, dado que por su intermedio se facilita y/o canaliza la gestión y el logro de nuestra misión, objetivos y resultados, nos convoca a forjar estrategias en pro de un ambiente laboral saludable que promueva el sentido de felicidad, lo cual ha sido enfatizado por la Presidencia de la República al señalar:

“Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia".

De acuerdo a lo contemplado, el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación de la Personería Distrital de Medellín, busca satisfacer las necesidades y expectativas de los servidores, propendiendo por favorecer el desarrollo integral del servidor, mejorar su nivel de vida y el de su familia a través del diseño y ejecución de actividades recreativas, de capacitación, riesgo psicosocial, clima organizacional, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, preparación para la jubilación, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.

MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación del Plan de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación en las entidades del sector público son las que se detallan a continuación, mismas que se basan en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general:

- Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Decreto Ley 1567 de 1998, “*por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”.
- Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”.
- Decreto Compilatorio 1083 de 2015, “*Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”.
- Decreto Ley 894 de 2017, “*Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera*”.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



- Ley 1857 de 2017, “*Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones*”.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Diciembre de 2017.
- Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1960 de 2019, “*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*.”
- Acuerdos Laborales suscritos entre la Asociación de Servidores Públicos de la Personería Distrital de Medellín - ASOPERMED y la Personería Distrital de Medellín.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 – DAFP, marzo de 2020.
- Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 – DAFP, diciembre de 2023
- Acuerdo 079 de 2023 expedido por el Concejo Distrital de Medellín, “*Por el cual se establecen las políticas generales y el marco de actuación del Programa de Vivienda de la Personería Distrital de Medellín*”.

OBJETIVOS

General

Gestionar el Talento Humano de manera estratégica para fortalecer el desempeño de los servidores públicos en la prestación del servicio, a través de procesos de formación, incentivos y evaluación continua del desempeño. Asimismo, promover la vinculación, administración y desarrollo integral del talento humano competente, alineado con la misión y visión de la Personería Distrital de Medellín, para

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



garantizar la excelencia en el servicio público.

Específicos

- Fortalecer la cultura institucional mediante la promoción y vivencia de los valores organizacionales, las políticas de bienestar y el desarrollo de habilidades y competencias que fomenten el aprendizaje y la motivación personal, buscando formar servidores públicos integrales que proyecten la excelencia en su entorno profesional, familiar y social.
- Mejorar la calidad de vida de los empleados creando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral a través de programas que favorezcan su desarrollo integral y bienestar.
- Crear un ambiente de trabajo que favorezca la creatividad, identidad y participación activa de los servidores públicos, propiciando condiciones que estimulen su compromiso y desempeño.
- Fomentar un ambiente laboral positivo y productivo, atendiendo las sugerencias y necesidades de los servidores en términos de motivación y rendimiento, impactando positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales dentro de la entidad.
- Contribuir al fortalecimiento del clima organizacional a través de acciones y estrategias orientadas al bienestar y satisfacción de los servidores públicos.
- Propender por la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la intervención del clima laboral y promover políticas que fortalezcan la calidad de vida de los servidores públicos, reconociendo el valor del factor humano como clave para el buen desempeño institucional.
- Fomentar el desarrollo del potencial personal de los servidores públicos mediante estrategias y procesos que contribuyan al crecimiento y mejora continua de sus competencias profesionales.
- Generar actitudes positivas hacia el servicio público y el compromiso con el mejoramiento continuo de la organización, fortaleciendo su función social.
- Desarrollar estrategias que fortalezcan la apropiación de los valores organizacionales, promoviendo una cultura de servicio que priorice la

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



responsabilidad social y que genere un fuerte sentido de pertenencia e identidad institucional.

DEFINICIONES

- **Calidad de vida:** De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS en 2019, la calidad de vida es definida como la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.
- **Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias, lo cual le permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.
- **Cambio Organizacional:** Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones debido a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.
- **Clima Laboral:** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.
- **Cultura organizacional:** La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



entidad.

- **Riesgo Psicosocial:** La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.
- **Factores psicosociales:** Comprenden los aspectos intra laborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

RESPONSABLES

Proceso de Talento Humano y Recursos Físicos: Tiene a cargo dirigir la elaboración de estrategias y la implementación de programas orientados al bienestar general de los servidores, capacitación y el clima laboral de la entidad, de conformidad con las políticas y la normativa vigente y así mismo coordinar la formulación de los planes y programas que se adelantan en la entidad en materia de bienestar y capacitación, para el logro de la gestión de la Personería.

Personería Auxiliar (Gestión Financiera, Jurídica y Contractual): Brindar apoyo en los aspectos jurídicos, contractuales, presupuestales que se requieran para la implementación de las actividades previstas en el presente Plan.

La Comisión de Personal: De conformidad con el literal g) del artículo 16 de Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará en la elaboración del plan anual de formación, capacitación, estímulos y en su seguimiento. Así mismo, este cuerpo colegiado y paritario hará las veces de Comité de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación, correspondiéndole así adelantar las funciones que este plan le asigna. En ese sentido, cuando alguno de sus miembros se encuentre en una situación de injerencia directa en este plan que pueda comprometer su imparcialidad, deberá declararse impedido para conocer y decidir sobre el asunto, y será reemplazado por su suplente y/o en quien recaiga tal atribución.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Nº SC735-1

Proceso de Comunicaciones Estratégicas: Generar herramientas consultables en los diferentes medios y recursos de comunicación de la entidad, que apoyen la divulgación y socialización de las actividades.

Personero Distrital, Personero Auxiliar, Asesores, Jefe de Oficina Asesora de Planeación, Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones, Jefe de Control Interno, Personeros Delegados 20D: Promover y facilitar el acceso y la participación activa de los servidores en todas las actividades.

Servidores públicos en general: Participar activamente en las actividades contempladas en el Plan Institucional y evaluar aquellas actividades a las cuales asistan.

BENEFICIARIOS



Los **beneficiarios** directos de los programas y actividades contempladas en el presente Plan Institucional son los servidores públicos de la Personería Distrital de Medellín, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para cada uno de ellos. Así mismo, de acuerdo con el alcance de los programas, podrá beneficiarse el grupo familiar de estos, el cual se entenderá conformado por el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o mayores con discapacidad que dependan económicamente del servidor. (Artículo 2.2.10.2 del Decreto Compilatorio 1083 de 2015)

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SISTEMA DE ESTÍMULOS

El sistema de estímulos estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Personería Distrital de Medellín, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Finalidades del Sistema de Estímulos: Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano, se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas, para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de la entidad.
- Facilitar la cooperación interinstitucional con otras entidades públicas y privadas, para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



PLAN DE BIENESTAR



En atención a lo establecido en el artículo 23 del Decreto Ley 1567 de 1998, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Dentro de esta área se desarrollarán los siguientes programas que hacen parte del área de protección y servicios sociales:

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES



Préstamo de calamidad y urgencia familiar:

La Personería Distrital de Medellín cuenta con el Fondo de Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar para los servidores de la entidad, el cual tiene por objeto hacer préstamos económicos para atender los sucesos de calamidad que requieran de pronta solución y para atender acontecimientos imprevistos de carácter cotidiano, que afecten al empleado o su familia, y que por sus características no puedan ser atendidos con los recursos económicos del solicitante.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



La Administración del Fondo estará a cargo del Comité de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación, quien analizará y estudiará cada una de las solicitudes. Para este efecto, el Comité se reunirá mensualmente y extraordinariamente cuando la necesidad lo amerite, y será convocado por el Secretario. De cada reunión se levantará acta suscrita por sus asistentes, teniéndose como invitado permanente a la Profesional Universitaria Contadora de la entidad para que dé cuenta de la capacidad de pago del servidor solicitante del crédito y del estado de los créditos activos.

Para la administración del Fondo de Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar, el Comité estará facultado para:

- Asesorar al Personero en la implementación de políticas sobre la administración del Fondo de Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar.
- Estudiar las solicitudes de préstamos para su aprobación o negación, y remitir al ordenador del gasto la decisión correspondiente para su otorgamiento.
- Verificar la correcta destinación de los préstamos.
- Efectuar seguimiento al pago de los créditos otorgados con cargo al Fondo de Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar, mediante los informes trimestrales que deberá presentar el proceso de Gestión Financiera.
- Adoptar las medidas pertinentes en caso de constatar el uso indebido de los préstamos o de fraude en su otorgamiento, para lo cual podrá:
 - Inhabilitar al solicitante por un periodo de un (1) año para realizar solicitudes de préstamos.
 - En caso de reincidencia, pérdida definitiva del derecho a presentar solicitudes de préstamos.
 - Una vez evidenciada una situación de fraude, se enviará copia de los soportes correspondientes a la Unidad para la Vigilancia de la Conducta Oficial – Proceso de Vigilancia Administrativa e Instrucción Disciplinaria, para que se inicien las actuaciones disciplinarias a que haya lugar, sin perjuicio de las acciones penales que puedan derivarse.

Serán deberes de los integrantes del Comité, respecto de la Administración del Fondo de Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar, los siguientes:

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



- Conocer a cabalidad la reglamentación, normativa y funcionamiento del Fondo.
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente reglamentación.
- Garantizar orden, ecuanimidad e imparcialidad en el estudio de las solicitudes y los casos puestos en su conocimiento.

Las solicitudes de los préstamos por calamidad doméstica y urgencia familiar serán recibidas por la Secretaría Técnica del Comité, con sus respectivos anexos debidamente foliados, y los informes y recomendaciones expedidos serán comunicados a quien corresponda por intermedio de esta.

El monto de los préstamos por calamidad doméstica y urgencia familiar será hasta por seis (6) salarios mínimos mensuales vigentes de la Personería Distrital de Medellín. No obstante, el monto autorizado estará sujeto a la capacidad de endeudamiento del solicitante, las condiciones que establezca el Comité en su aprobación y el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, los préstamos de calamidad doméstica y urgencia familiar estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal que exista al momento de estudio de las solicitudes de préstamo y su adjudicación.

El pago de los préstamos se realizará mediante descuento de nómina, en caso de pérdida de capacidad de pago por nómina, suspensión por sanción o licencia no remunerada superior a 30 días, se suspenderá el pago de la obligación hasta por 3 meses, previa solicitud debidamente sustentada ante el Comité encargado de la administración del fondo. Una vez vencido el término de suspensión otorgado y de persistir la situación que impide el pago de la obligación por descuento de nómina, las cuotas deberán ser canceladas a través de los documentos de cobro que generará el proceso de Gestión Financiera.

Los préstamos otorgados no generarán intereses remuneratorios, pero los moratorios serán los establecidos en el artículo 884 del Código de Comercio, modificado por el artículo 111 de la Ley 510 de 1999, equivalentes a una y media veces el interés bancario corriente, de acuerdo con la certificación expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia o quien haga sus veces.

El plazo de amortización del préstamo será de hasta 24 meses, contado a partir del mes siguiente a la fecha de entrega del dinero.

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



En caso de terminación de la vinculación laboral del servidor deudor o su fallecimiento, el saldo pendiente por cancelar se deducirá de la liquidación definitiva a que tenga derecho.

El saldo insoluto de la obligación después de la deducción deberá cancelarse en su totalidad en pagos mensuales hasta cubrir el monto total de la obligación. La mora de tres (3) o más meses producirá la aceleración del pago, genera intereses moratorios y será susceptible de cobro por la vía de la jurisdicción coactiva, previo agotamiento del trámite de cobro persuasivo.

Para efectos del cobro por la vía de la jurisdicción coactiva, el ordenador del gasto, mediante acto administrativo, procederá a determinar la obligación y la remitirá a la Unidad de Cobro Coactivo de la Secretaría de Hacienda del Distrito de Medellín.

Los servidores que tengan préstamos de calamidad y urgencia familiar pendientes de cancelación no podrán solicitar un nuevo crédito de calamidad.

Los beneficiarios de la cobertura familiar o dependencia económica se acreditan con la certificación de la E.A.P.B. a la cual esté afiliado el servidor o su grupo familiar, o en su defecto con el registro civil de nacimiento de los hijos, respecto de ellos, o del empleado respecto de los padres; y con el registro civil de matrimonio o la declaración de la unión marital de hecho respecto del cónyuge o compañero permanente. Quienes convivan en unión marital de hecho deberán aportar, además, la declaración bajo la gravedad de juramento de que ninguno de los compañeros tiene sociedad conyugal o patrimonial de hecho vigente, con otra persona diferente a su actual compañero.

Requisitos y procedimientos para la adjudicación:

Los préstamos por calamidad doméstica y urgencia familiar se otorgarán atendiendo el orden consecutivo de recepción de solicitudes, excepto en los casos de suma urgencia que serán analizados por el Comité. En todo caso, siempre se dará prioridad a los casos de salud y gastos funerarios.

Se entiende por préstamo de calamidad doméstica y urgencia familiar, la suma de dinero que se entrega a título de mutuo sin intereses por parte de la Personería Distrital de Medellín a sus servidores públicos, la cual deberá ser invertida para atender situaciones ocasionadas por:

- El fallecimiento de un miembro de su grupo familiar, siempre y cuando no

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



se encuentre amparado por una póliza o contrato de servicios exequiales.

- Daño, perdida o hurto de bienes muebles del servidor y/o su grupo familiar que resulten indispensables a juicio del Comité, atendiendo el marco normativo y jurisprudencial vigente.
- Incendio, inundación, terremoto o cualquier otro fenómeno de la naturaleza o de orden público, que afecte las condiciones de vida del servidor público o de su grupo familiar.
- Los gastos ocasionados por concepto de cirugías, hospitalizaciones, ayudas diagnósticas o tratamientos para atender enfermedades de origen común del servidor público o de su grupo familiar, siempre que no sean cubiertos por las Entidades Administradoras del Plan de Beneficios en Salud.
- La compra de prótesis temporales y/o permanentes, u otros implementos destinados a la rehabilitación funcional del servidor público o de su grupo familiar, que no sean cubiertas por las Entidades Administradoras del Plan de Beneficios en Salud.
- Tratamientos odontológicos no estéticos del servidor público o de su grupo familiar, que no sean cubiertos por las Entidades Administradoras del Plan de Beneficios en Salud.
- Aquellas situaciones que a juicio del Comité constituyan una calamidad doméstica y/o urgencia familiar.

Para solicitar un préstamo de calamidad doméstica y urgencia familiar, el servidor deberá:

- Entregar a la Secretaría del Comité la solicitud de préstamo debidamente diligenciada, adjuntando los soportes y requisitos señalados en el presente plan.
- Si la solicitud se encuentra completa, se remitirá al proceso de Gestión Financiera para el estudio de la capacidad de pago del solicitante. En todo caso, las deducciones, incluyendo el préstamo solicitado, no podrán exceder el 50% del valor devengado en cada pago, según la última colilla de pago.
- Una vez se verifique la completitud de la solicitud y la capacidad de pago, se citará al Comité para estudiarla.
- En caso de que el préstamo sea aprobado, se remitirá la información pertinente al ordenador del gasto para la emisión del acto administrativo correspondiente.
- Todos los préstamos serán respaldados por un pagaré o libranza suscrito por el solicitante y una autorización para que descuento de

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



la nómina la cuota correspondiente, al igual que, en caso de retiro temporal o definitivo, se descuento de su liquidación y/o cesantías el saldo pendiente de pago.

- El valor del préstamo será girado directamente al servidor beneficiario del préstamo.

Con la solicitud del préstamo de calamidad y urgencia familiar, el solicitante deberá allegar:

Generales:

- Copia de las dos últimas colillas de pago.
- Si es beneficiario, anexar certificado de afiliación a la E.A.P.B a la cual esté afiliado el servidor.

Nota: Para el análisis de la capacidad de pago, solo se considerará el sueldo básico.

Según el concepto del préstamo:

- Salud: Comprobante de hospitalización, exámenes, radiografías, prótesis, implementos médicos o del procedimiento médico en la que conste su valor, y la constancia o certificación u otro documento que dé cuenta de que el servicio de salud requerido no se encuentra cubierto por la Entidad Administradora del Plan de Beneficios en Salud a la que está afiliado el servidor público o el integrante de su grupo familiar.
- Funerario: Certificado de defunción, comprobante de la deuda expedido por la entidad prestadora del servicio y manifestación escrita donde conste que no cuenta con seguro funerario y que no le será reconocido el auxilio funerario por parte de la Administradora de Pensiones a la que se encontraba afiliado el difunto.
- Vivienda: Certificado de tradición y libertad con fecha de expedición inferior a 30 días y cotización de los materiales y/o la mano de obra.
- Para el caso de daño, pérdida o hurto de bienes muebles, presentar la respectiva cotización de los bienes y, de ser el caso, copia de la denuncia presentada ante la autoridad competente.
- Lo demás documentos que acrediten la situación de calamidad y/o urgencia familiar.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



En ningún caso se realizará más de un préstamo para cubrir una misma calamidad o urgencia familiar.

Promoción del tiempo libre



De conformidad con el parágrafo primero del artículo 17 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, la Personería Distrital de Medellín reconocerá por concepto de bienestar social hasta el valor equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente más el subsidio de transporte a cada servidor público, para reembolsar el 100% del dinero invertido por el servidor público y/o su grupo familiar en aquellas actividades que se enmarquen en los programas de protección y servicios sociales detallados en el artículo 2.2.10.2 del Decreto Compilatorio 1083 de 2015; sin que en ningún caso esto constituya factor salarial o prestacional alguno.

El reconocimiento se realizará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de entrega de la factura y/o el documento equivalente a nombre del servidor público y/o el miembro de su grupo familiar, en donde conste el monto de los recursos invertidos y la descripción de la actividad.

Para acceder a este reconocimiento, el servidor deberá acreditar un tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Vivienda



En desarrollo del programa de vivienda establecido en el Acuerdo Distrital 079 de 2023, la Personería Distrital de Medellín otorgará prestamos de vivienda a favor de sus servidores. Este será administrado por el Personero Distrital de Medellín a través del Comité de Vivienda, el cual se desarrollará de acuerdo con el cronograma adoptado por dicho Comité, de la siguiente manera:

ETAPA	FECHA	MEDIO
Publicación de la convocatoria	Del 17 al 24 de enero de 2025	Correo electrónico e intranet
Entrega de los formularios a los aspirantes al crédito	Del 27 al 31 de enero de 2025	Oficina de Talento Humano y Recursos Físicos
Recepción de solicitudes debidamente diligenciadas y con sus respectivos anexos.	Del 03 al 07 de febrero de 2025	Ventanilla de radicación de Gestión Documental
Verificación del cumplimiento de requisitos y asignación de puntajes preliminares	Del 10 al 13 de febrero de 2025	Reunión del Comité
Publicación de los puntajes preliminares	14 de febrero de 2025	Correo electrónico
Reclamaciones contra los puntajes preliminares	Del 17 al 19 de febrero de 2025	Ventanilla de radicación de Gestión Documental
Estudio de las reclamaciones	Del 20 al 26 de febrero de 2025	Reunión del Comité

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Nº SC735-1

ETAPA	FECHA	MEDIO
Respuesta a reclamaciones	26 de febrero de 2025	Correo electrónico
Publicación de puntajes definitivos con el monto aprobado	27 de febrero de 2025	Correo electrónico
Aceptación del crédito	Del 28 de febrero al 06 de marzo de 2025	Ventanilla de radicación de Gestión Documental
Recomendación al señor Personero para adjudicar los préstamos	07 de marzo de 2025	Reunión del Comité
Expedición de la resolución de adjudicación de los créditos	10 de marzo de 2025	Notificación personal

Reconocimiento Público de Labores



De conformidad con el parágrafo primero del artículo 41 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, la Personería Distrital de Medellín reconocerá las labores de aquellos servidores que han prestado sus servicios a la entidad cada quinquenio, a partir de los veinte (20) años, mediante la entrega de un escudo de reconocimiento en ceremonia pública.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Incentivos por antigüedad.



De conformidad con los artículos 41 y 42 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, la Personería Distrital de Medellín reconocerá a sus servidores públicos un descanso remunerado como estímulo de antigüedad, de la siguiente manera:

Años antigüedad	Días hábiles
5 años	3
10 años	4
15 años	5
20 años	6
25 años	8
30 años	9
35 años y quinquenios posteriores	11

A partir de la fecha en que el servidor público cumpla la cantidad de años requeridos para acceder al beneficio, este tendrá un año para hacer efectivo este derecho, el cual será reconocido mediante acto administrativo, previa solicitud escrita.

Adicionalmente, cada que el servidor cumpla un quinquenio por sus labores en la entidad, le será reconocido un salario mínimo legal mensual vigente, el cual

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



deberá ser destinado a un plan de turismo; lo cual deberá acreditar dentro del año siguiente. El proceso de Talento Humano y Recursos Físicos identificará anualmente a los servidores que cumplan con el quinquenio en la respectiva vigencia y adelantará las gestiones pertinentes para el pago correspondiente dentro del mes siguiente a su causación.

Gestión del clima laboral y prevención del riesgo psicosocial



El clima laboral como factor de riesgo psicosocial en el comportamiento y el desempeño de las personas es alto y de impacto directo en el clima laboral, dado que tiene que ver con la percepción y sensación de bienestar, de modo tal que tiene relación directa con el aspecto psicológico del individuo, convirtiéndose así en un factor protector o un riesgo potencial de acuerdo con la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente que desde la entidad se realice.

En el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrollan actividades que mitiguen dicho riesgo; no obstante, se hace necesario que se tengan en cuenta de manera integral las estrategias de gestión de clima laboral con riesgo psicosocial y de esta manera dar la importancia que requiere el aspecto psicológico como parte esencial de las esferas del trabajo y los riesgos a mitigar. Por ello, el estudio de las variables que miden el nivel de riesgo psicosocial se convierte en una herramienta orientadora para la gestión del clima laboral permitiendo que este sea factor protector y mitigador del riesgo.

Los niveles de intervención del riesgo psicosocial que deben tenerse en cuenta para el desarrollo de la estrategia de intervención se relacionan a continuación:

Primaria: Busca eliminar la fuente de peligro o disminuir la exposición de las personas a ese riesgo, revisando y ajustando las condiciones organizacionales que se convierten en la fuente del riesgo.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Secundaria: Busca acompañar y desarrollar en las personas habilidades para manejar de manera más adecuada las condiciones a las que está expuesta; por ello en este nivel se trabaja con la persona y su capacidad de afrontamiento.

Terciaria: En este nivel se trabaja sobre los efectos causados por los factores de riesgo, con el objetivo de revertir en la medida de las posibilidades los efectos, en busca de reincorporar a la persona a la vida normal del trabajo.

Dentro del alcance del presente plan y sus componentes, las actividades estarán enfocadas en la medición de clima laboral y la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial, evaluando así el nivel en el que se hace viable intervenir desde los diferentes programas.

Así las cosas, una vez se cuente con las mediciones y resultados correspondientes, se implementarán las acciones pertinentes para gestionar continuamente la cultura organizacional y el ambiente laboral, lo que permitirá generar estrategias que conlleven a mejorar la calidad de vida de los servidores, impactando su desempeño, su sentido de identidad y motivando a la contribución del logro de los objetivos institucionales y por tanto mejorando el clima laboral.

Como parte fundamental para la gestión de la cultura, se encuentran las acciones dirigidas al cambio organizacional, el cual es constante en cualquier ámbito. De acuerdo con la forma en que se gestionan los cambios, se pueden convertir en riesgos organizacionales que debilitan la cultura de la entidad o en fortalezas que permitan convertirla en una cultura flexible, abierta al cambio y por tanto preparada para evolucionar en el marco de las exigencias del medio.

Estas estratégicas de intervención del clima organizacional y el riesgo psico-social serán abordadas mediante espacios denominados “**Un café para conversar**”, el cual surge en atención a los resultados de las valoraciones del riesgo psicosocial realizadas en los últimos años. Estos espacios de acompañamiento psicosocial se realizarán por grupos, buscando una intervención psicológica donde se logre desarrollar habilidades de afrontamiento y gestión de emociones, entre otros.

Cronograma - <i>Un Café para conversar</i>		
Medición del clima organizacional	Aplicación baterías	Intervención
Entre abril y mayo de 2025		Entre junio y octubre de 2025

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Caminatas Ecológicas:



Las caminatas ecológicas son una práctica que se desarrolla de manera colectiva y consiste en recorrer territorios urbanos, rurales y limítrofes, de reserva o significado ambiental, teniendo en cuenta el impacto que puede generar dicha práctica; lo cual redunda en el mejoramiento de la calidad de vida de los participantes con relación y compromiso directo con el medio ambiente, además de satisfacer la necesidad vital del ser humano en la que se conjuguen la actividad física moderada, la recreación, la socialización, la culturización y la sensibilización tanto individual como grupal.

De conformidad con el parágrafo 3 del artículo 17 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, se programarán como mínimo dos (2) caminatas al año.

Cronograma - Caminatas Ecológicas	
Convocatoria e inscripción	Ejecución
Entre abril y mayo de 2025	Entre junio y septiembre de 2025

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Bienvenida a la navidad y jornada de integración navideña



La **Navidad** es una época que tradicionalmente ha permitido los mejores momentos del año para reunir familias, amigos y compañeros laborales, ideal para compartir ilusiones y transmitir mensajes de felicitación y cariño a las personas que queremos. Para esto, el primer día de diciembre la Personería organizará una actividad que recoja a los servidores entornos a estas festividades.

Así mismo, de conformidad con los artículos 41 y 42 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, la integración navideña se realizará el segundo viernes del mes de diciembre, previa encuesta a los servidores que contendrá como mínimo tres propuestas para determinar la actividad central y si es dentro o fuera de la jornada laboral. Para que esta encuesta sea vinculante, se deberá contar con la participación mínima del 50% de los empleados, de lo contrario quedará a discreción de la administración.

En caso de que la integración se desarrolle en horas de la noche, los servidores laborarán hasta las 12:00 del mediodía.

Cronograma - Jornada Navideña / Bienvenida a la Navidad			
Encuesta a servidores	Organización y logística	Convocatoria e inscripción	Ejecución
Septiembre de 2025	Octubre a noviembre de 2025	Noviembre de 2025	Bienvenida a la navidad: lunes, 1 de diciembre de 2025 Jornada Navideña: Viernes, 12 de diciembre de 2025

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Programa de fortalecimiento para auditores



Desde el año 2001, la Personería Distrital de Medellín se encuentra certificada por el "ICONTEC" en el Sistema de Gestión de la calidad ISO 9001 de 2015, certificado que se renueva periódicamente para asegurar el cumplimiento de los requisitos de la norma técnica. En este contexto, en el marco del Sistema de Control Interno aunado al proceso de Evaluación Independiente, se cuenta con un programa de Auditorías Internas que hacen indispensable contar con el personal idóneo y capacitado en la materia, con el propósito de garantizar que el Sistema de Control Interno y el Sistema de Gestión de la Calidad sean conformes y continuos con las actividades planificadas.

Los auditores internos de calidad requieren del cumplimiento de varios requisitos, entre ellos estar certificado como auditor de calidad, así como asumir responsabilidades adicionales para evaluar y con ello garantizar la perdurabilidad del Sistema de Control Interno y de Gestión de la Calidad. Esto implica no sólo tener la voluntad, sino también disponer del tiempo necesario para cumplir esta importante labor, lo que genera en ocasiones poco interés para adquirir tal calidad por parte de los servidores públicos, dada su responsabilidad frente a las cargas laborales propias y las adicionales que les genera la función de auditor.

De esta manera, se hace necesario motivar y estimular a los servidores públicos para que se formen y participen como Auditores Internos de Calidad, y generen una activa participación en pro de la perdurabilidad del Sistema de Control Interno y del Sistema de Gestión de la Calidad.

En vista de lo anterior, se establecen los siguientes beneficios a favor de los

PROYECTO: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



servidores públicos de la entidad que hayan participado efectivamente en los ciclos de auditorías en la presente vigencia en calidad de Auditores Internos:

- Un programa de fortalecimiento grupal, el cual será concertado por el Jefe de la Dirección de Control Interno, en su calidad de Auditor Líder, y el equipo auditor.
- Un (1) día de permiso remunerado para ausentarse de sus labores, siendo la justa causa la sobrecarga laboral que se genera por motivo del cumplimiento de las tareas que, como Auditores Internos de Calidad, cumplen dentro del proceso auditor.
- Reconocimiento público grupal donde se exalte la labor realizada y su importancia para la entidad, haciéndoles entrega de resolución en nota de estilo, la cual será anexada a su hoja de vida.
- Reconocimiento público al mejor auditor del ciclo de auditorías, con la imposición de un escudo.

Luego de finalizado el ciclo de auditorías, el Jefe de la Dirección de Control Interno enviará al proceso de Talento Humano y Recursos Físicos la certificación y /o constancia individual donde se acredite que el servidor público participó como auditor en el ciclo de auditoría, a efectos de anexarse a la hoja de vida.

En todo caso, el programa de fortalecimiento para auditores estará supeditado a que el Jefe de la Dirección de Control Interno adelante las gestiones pertinentes ante el proceso de Talento Humano y Recursos Físicos para la definición de la actividad a desarrollar y/o la propuesta correspondiente. Una vez ejecutado el programa, se deberá aportar las certificaciones del cumplimiento de las actividades por cada uno de los participantes.

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Día del Servidor Público:



El servidor público es una persona que está orientada principalmente por el deseo de servir y atender las necesidades de los ciudadanos, poniendo a disposición sus capacidades y anteponiendo los máximos fines del Estado a cualquier propósito o interés particular.

De conformidad con el artículo 24 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, la Personería Distrital de Medellín realizará una actividad especial el día del servidor público (27 junio), de conformidad con el artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015, con asignación de presupuesto y actividades adicionales a la capacitación que obliga la ley. Esta actividad será planeada en consenso con la Asociación y será por fuera de la entidad.

Cronograma - Día del Servidor Público	
Reunión de concertación con ASOPERMED	Ejecución
Marzo de 2025	Viernes, 27 de Junio de 2025

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Exaltaciones



Son los servidores públicos quienes hacen posible que la gestión pública tenga un rostro e impacte en la vida de los ciudadanos, es por ello que la Personería Distrital de Medellín exalta la labor que hacen día a día, porque gracias a su empeño, dedicación y vocación de servicio es que podemos cumplir los fines y cometidos institucionales y con ello construir ciudad.

Tenemos la convicción de que el talento humano es el corazón de la Personería Distrital de Medellín y por ello, como apuesta de la entidad, se han impulsado diferentes iniciativas en beneficio de nuestros empleados, las cuales se detallan a continuación:

Exaltación	Fecha de celebración
Día del Contador	Viernes, 28 de febrero de 2025
Día de la Mujer	Viernes, 7 de Marzo de 2025
Día del Hombre	Miércoles, 19 de Marzo de 2025
Día de la Secretaria	Viernes, 25 de Abril de 2025
Día del niño en la Perso	Viernes, 25 de Abril de 2025

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Día de la Madre	Viernes, 9 de Mayo de 2025
Día del Padre	Viernes, 20 de Junio de 2025
Día del Abogado	Viernes, 20 de Junio de 2025
Día del Conductor	Miércoles, 16 de Julio de 2025
Día del Comunicador Social	Lunes, 4 de Agosto de 2025
Día del Amor y la Amistad	Viernes, 19 de Septiembre de 2025
Halloween	Viernes, 31 de Octubre de 2025

La exaltación a las diferentes profesiones, conforme al artículo 23 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, se realizará sin importar el nivel jerárquico del cargo que desempeña el empleado.

En este mismo ámbito, se promoverán espacios que permitan fortalecer y resaltar cualidades y valores sociales que propicien el trabajo en equipo, la integración social y la colaboración. De esta manera, se pretende generar espacios para mejorar el relacionamiento de los servidores en sus propias dependencias, así como visibilizar emprendimientos de los servidores y/o de sus grupos familiares.

CALIDAD DE VIDA LABORAL



La calidad de vida laboral es atendida por la Personería Distrital de Medellín a través de programas que se ocupan de mejorar las condiciones de la vida laboral de los empleados, y propician su bienestar y desarrollo personal, profesional y organizacional. Estas buscan impactar positivamente la productividad, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad.

Dentro de este componente se desarrollarán las siguientes actividades:

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Nº SC735-1

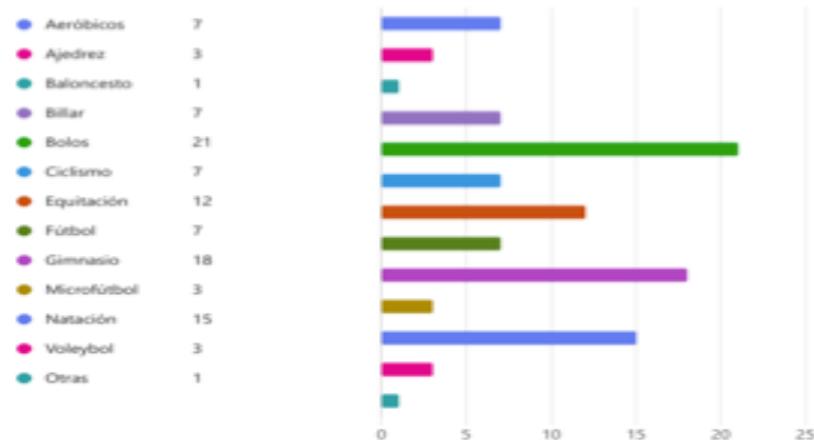
Actividades Socio-Culturales



El artículo 2.2.10.6 del Decreto Compilatorio 1083 de 2015 establece que los programas de bienestar deben responder 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 para mayor cubrimiento institucional.

En este sentido, y en aras de identificar las necesidades y recomendaciones para la formulación del presente plan, entre el 11 y el 19 de diciembre de 2024 se indagó a los servidores públicos sobre sus preferencias y/ necesidades para determinar las actividades socio – culturales a realizarse en la presente vigencia. En este participaron 47 servidores públicos, con los siguientes resultados consolidados:

11. Deportivas

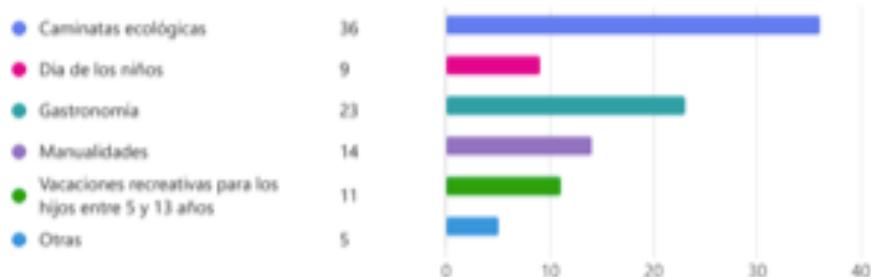


PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comuntrato +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Nº SC735-1

12. Recreativos y Vacacionales



13. Artísticos y Culturales



En atención a estos resultados, se promoverán las actividades que son de interés para la mayoría de los servidores:



Torneo de bolos: Los torneos de bolos requieren colaboración y comunicación entre los miembros del equipo, esto ayuda a fortalecer las relaciones y a mejorar la dinámica del grupo, lo que se traduce en un mejor rendimiento en el trabajo y

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



permite a los funcionarios desconectarse de la rutina diaria y liberar tensiones, esto puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y a una mayor satisfacción en el trabajo.



Turismo con propósito: Viajar con propósito es integrar la aventura y el turismo con actividades significativas que beneficien a todos los servidores y a sus familiares. Esta forma de turismo no solo nos permite descubrir lugares nuevos, sino que también ofrece la satisfacción de saber que nuestra presencia tiene un efecto positivo. El turismo sostenible es una faceta importante de viajar con propósito, se centra en causar el mínimo impacto negativo en el medio ambiente y las culturas locales, mientras se maximizan los beneficios económicos para las comunidades anfitrionas.



Experiencias gastronómicas: Un cambio de escenario, como disfrutar de una comida juntos, puede inspirar nuevas ideas y enfoques. Preparar una comida de manera informal puede contribuir al bienestar emocional de los empleados y trascender en un ambiente de trabajo más positivo en el que se fomenta la creatividad y la innovación.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			





Vamos a cine: Compartir una tarde de cine con compañeros o nuestra familia fomenta la integración, el esparcimiento y el bienestar a través de una actividad recreativa y cultural. El compartir opiniones sobre la película e interactuar en estos escenarios fortalece las relaciones y es una excelente forma de desconectarse del trabajo y reducir el estrés.



Vamos a teatro: Un espacio de esparcimiento y apreciación artística a través de una salida al teatro, fomentando la convivencia y el desarrollo cultural, permite a los servidores públicos interactuar en un ambiente relajado y fortalecer las relaciones interpersonales; además de enriquecer culturalmente a los participantes.

Cronograma -Actividades Socio / Culturales
Ejecución
Abril a Octubre de 2025

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Commutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Nº SC735-1

Vacaciones Recreativas



Dado que este plan también tiene como beneficiarios a los integrantes del grupo familiar, se hace indispensable pensar en los niños de nuestra entidad y, por ende, desarrollar en los periodos de vacaciones de mitad de año, semana de descanso en el mes de octubre y/o la primera semana de diciembre, jornadas de *Vacaciones Recreativas*, dirigidas a los hijos de los servidores de entre 5 a 14 años.

Nos proponemos con ello ofrecer a los niños jornadas agradables de entretenimiento y una oportunidad de adquirir nuevas destrezas y conocer nuevos amigos a través de la lúdica y la diversión, llevando a cabo actividades orientadas a la enseñanza, al desarrollo de la independencia y al aprendizaje a través del juego y la socialización.

PROYECTO: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Nº SC735-1

Día de la familia



Cuando los empleados sienten que su empresa valora su vida familiar, es más probable que se sientan motivados y comprometidos, esto puede traducirse en un aumento de la productividad y en un ambiente laboral más positivo.

También permite a los empleados desconectarse del trabajo y enfocarse en otros aspectos importantes de sus vidas, lo que contribuye a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, y puede resultar en una mayor satisfacción general.

Con este propósito, la Personería Distrital de Medellín organizará una jornada de integración al año y por fuera de la jornada laboral, en la que podrán participar los empleados junto con sus familias.

En Bici a la Perso



La Personería Distrital de Medellín está comprometida en desarrollar estrategias internas orientadas a la movilidad sostenible y amigable con el medio ambiente, incentivando el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar al trabajo,

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



dando también cumplimiento a lo establecido en la Ley 1811 de 2016, que tiene por objeto “*incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana*”.

Objetivo del programa:

- Coadyuvar en el fortalecimiento de la movilidad y el transporte sostenible de la ciudad de Medellín.
- Contribuir con la preservación del medio ambiente.
- Propender por el fortalecimiento de la salud de nuestros servidores mediante la adopción de políticas que incentiven el deporte y los estilos de vida saludables.
- Crear una cultura sobre los beneficios individuales y colectivos de la bicicleta.
- Mejorar la economía familiar mediante la implementación de medios gratuitos de transporte entre el sitio de trabajo y la residencia de los servidores públicos.
- Comunicar un mensaje positivo sobre la utilización de la bicicleta como medio de transporte sano, ecológico y sostenible.

Con este propósito, se desarrollará la menos una actividad que promueva el uso de la bicicleta y fomente su utilización como medio de transporte habitual entre los servidores públicos de la entidad.

“PERSOTIQUETERA”



Con el salario emocional queremos que el servidor tenga más tiempo para él y su familia, que pueda celebrar, aprender, descansar, estar con los seres que más ama cuando más lo necesiten; que el servidor tenga un equilibrio entre su vida

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



personal y laboral, que le permita vivir y disfrutar de los momentos más valiosos de la vida.

Por ello, la Personería Distrital de Medellín cuenta con un aplicativo a través del cual cada servidor puede gestionar los diferentes beneficios de la “**Perso tiquetera**”, conforme a lo establecido en el artículo 40 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, que se describen a continuación:

Estímulo	Cantidad	Requisitos
Disfruta un día libre por tu cumpleaños	1	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá ser disfrutado el día del cumpleaños. • En caso de que el cumpleaños sea un día no hábil, podrá ser disfrutado a más tardar en la semana siguiente. • En caso de incapacidad, comisión de servicios y/o calamidad, este día será disfrutado dentro de la semana siguiente al reintegro de las actividades laborales.
Trabaja desde casa por un día	5	<ul style="list-style-type: none"> • Es indispensable solicitar este día de trabajo en casa a tu jefe inmediato 3 días hábiles antes para hacer uso de este beneficio y contar con su autorización. • Es personal e intransferible. • No es acumulable con otros beneficios. • No aplica para servidores del nivel directivo
Trabaja jornada continua para irte antes a casa	3	<ul style="list-style-type: none"> • Es indispensable avisarle a tu jefe inmediato 3 días hábiles antes para hacer uso de este beneficio y que él lo autorice. • El horario laboral para este día es de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. o de 6:15 a.m. a 2:15 p.m. en jornada continua de lunes a viernes. • Es personal e intransferible. • No es acumulable con otros beneficios.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Estímulo	Cantidad	Requisitos
Disfruta un viernes corto	3	<ul style="list-style-type: none"> • Es indispensable avisarle a tu jefe inmediato 3 días hábiles antes para hacer uso de este beneficio y que él lo autorice. • El horario laboral para este día es jornada continua para salir 1 hora antes de tu horario habitual. • Sólo aplica para el día viernes. • No acumulable con otros beneficios.
Media jornada para diligencias personales	4	<ul style="list-style-type: none"> • Es indispensable avisarle a tu jefe inmediato 3 días hábiles antes para hacer uso de este beneficio y que él lo autorice. • Tienes media jornada libre para hacer diligencias personales. • Aplica de lunes a viernes. • Es personal e intransferible. • No es acumulable con otros beneficios
Jornada o días para diligencias personales	5	<ul style="list-style-type: none"> • Es indispensable avisarle a tu jefe inmediato 3 días hábiles antes para hacer uso de este beneficio y que él lo autorice. • Tienes la jornada o día libre para hacer diligencias personales. • Aplica de lunes a viernes. • Es personal e intransferible. • No es acumulable con otros beneficios.
Queremos compartir contigo el sabor de la felicidad - disfruta un helado con tu persona favorita	1	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo hacer uso de tu Persotiquetera. • El monto asignado a este estímulo en ningún evento será inferior al del año inmediatamente anterior.

Cumpliendo las condiciones requeridas para cada beneficio, las solicitudes de la “Persotiquetera” se tramitarán desde el aplicativo, donde el jefe inmediato aprobará o negará atendiendo las necesidades del servicio, y, de ser aprobado, dará traslado al proceso de Talento Humano y Recursos Físicos para su validación final; resaltando que no se recibirán solicitudes que no cumplan con el término determinado para su trámite.

Estos beneficios no son acumulables con otros beneficios de la Persotiquetera. En

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



caso de que el beneficio coincida con el inicio o la finalización de alguna situación administrativa diferente al servicio activo, su concesión estará supeditada a las necesidades del servicio.

Día del animal de compañía



Se tendrá el día tres (3) de octubre como fecha para celebrar el día del animal de compañía en la Personería Distrital de Medellín, con el propósito de recordar que las mascotas ayudan a los seres humanos a desarrollar el sentido de la responsabilidad desde pequeños, a la vez que favorecen la salud mental e incluso física al tener que sacarlas a pasear. Las mascotas son consideradas miembros de la propia familia, compañeros de viaje que viven experiencias con nosotros y que tienen un gran lugar reservado en nuestro corazón. No obstante, además de todo esto, las mascotas nos ayudan a mantenernos más saludables y a gozar de un mayor bienestar.

Para participar de esta celebración, los servidores deberán registrar su animal de compañía en el formato dispuesto en el Sistema de Gestión de la Calidad, anexando la foto y carné de vacunas.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Nº SC735-1

Retiro Laboral Asistido



Tiene como objetivo hacer acompañamiento a los empleados que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

De acuerdo con el artículo 31 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, esta actividad cobijará a la totalidad de los servidores que estén próximos a culminar el ciclo laboral y en ella se buscarán espacios de aprendizaje, tranquilidad, esparcimiento, direccionamiento, reflexión, orientación e integración que permitan preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.

Prepensionado es aquel servidor que, a la luz de la sentencia T-357 de 2016 proferida por la Corte Constitucional, “... *le faltan tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.*”

Cronograma – Retiro Laboral Asistido		
Convocatoria e Inscripciones	Reunión de socialización actividad	Fecha realización actividad
Abril de 2025	Julio de 2025	Entre agosto a septiembre de 2025

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Equipos de Trabajo



1. GENERALIDADES

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.

Para la presente vigencia se propende porque los equipos se enfoquen en trabajos que aporten novedades, herramientas o insumos que tengan como fin principal el mejoramiento de los procesos en la entidad, a través de los cuales se obtengan mejoras en la comunicación con los ciudadanos, optimización en el uso de los recursos, que integren los procesos o que aporten en la intervención de cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el cumplimiento misional y posicionamiento de la entidad a nivel nacional e internacional.

Requisitos de los servidores públicos para la conformación de los equipos de trabajo:

Para conformar los equipos de trabajo, los servidores deberán cumplir con siguientes requisitos:

- Los servidores solamente podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo podrán integrarse con empleados inscritos en carrera administrativa, provisionalidad y de libre nombramiento y

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



remoción de las diferentes dependencias, independiente del nivel jerárquico.

- Los integrantes de los equipos de trabajo pueden estar adscritos a una misma dependencia o a distintas dependencias de la entidad.
- Cada equipo deberá conformarse con un número mínimo tres (3) participantes y designará un representante, quien será el canal de comunicación de su equipo frente a las áreas competentes.
- La participación de los servidores dentro de un equipo de trabajo deberá contar, sin excepción alguna, con el visto bueno de su jefe inmediato.
- Durante el desarrollo de las actividades de mejores equipos de trabajo, los servidores públicos participantes deben actuar bajo los principios y valores establecidos en el Código de Ética y Buen Gobierno.
- El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no exime a los integrantes del equipo de trabajo del estricto cumplimiento de las funciones propias del cargo durante la jornada laboral.
- El proyecto que inscriba el equipo de trabajo debe corresponder a un valor agregado distinto al cumplimiento de las funciones establecidas para cada cargo.

Las anteriores condiciones serán objeto de evaluación por parte de la Comité de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación, cuyo incumplimiento conllevará a la no formalización de la inscripción del equipo.

En el evento que uno de los integrantes del grupo, una vez inscrito, se retire, solo podrá reemplazarse por otro servidor(a) público(a) que cumpla con los requisitos y hasta la fase de presentación del informe parcial. En el evento que el equipo no cumpla con el mínimo de participantes, quedará por fuera del proceso; en todo caso, el representante del equipo comunicará por escrito al Comité las razones del retiro.

Requisitos para inscripción. Para participar del programa “Mejores Equipos de trabajo”, los servidores deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación a 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.

PROYECTO: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Convocatoria. El Proceso de Talento Humano y Recursos Físicos convocará a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias de la entidad a participar en la convocatoria de los Mejores Equipos de Trabajo a través de los medios de comunicación internos y los demás que sean necesarios para lograr su difusión dentro del periodo que establezca el cronograma.

Inscripción: La inscripción se hará ante el Proceso de Talento Humano y Recursos Físicos, mediante comunicación Interna de máximo tres (3) folios, donde se indique:

- Nombre de la propuesta.
- Objetivo
- Planteamiento del problema
- Justificación
- Nombre, cargo y dependencia de los integrantes del equipo

El documento deberá estar firmado por la totalidad de integrantes del equipo, por sus jefes inmediatos y por el jefe inmediato del área involucrada en la implementación de la propuesta.

Procedimiento: El proceso de Talento Humano y Recursos Físicos, en coordinación con el Comité de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación, previa verificación del cumplimiento de requisitos de los participantes de los equipos de trabajo, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación, convocará a una reunión con cada uno los equipos inscritos, a efecto de evaluar la pertinencia y conveniencia del desarrollo de la propuesta de innovación institucional.

Criterios de viabilidad propuesta: El Comité seleccionará los tres (3) mejores proyectos inscritos, bajo los siguientes criterios:

Aportes	Cumple	No Cumple
Mejora la comunicación con los ciudadanos		
Desarrolla herramientas tecnológicas		
Gestión que mejora el desempeño institucional		
Optimiza el uso de los recursos		
Integra los procesos		
Aporta en la intervención de cultura organizacional		
Gestión del conocimiento		

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunelar +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Cumplimiento misional		
Contribuye al posicionamiento de la entidad a nivel nacional e internacional		
Otros aportes		

En caso de empate de los proyectos seleccionados, se definirá por sorteo dejando constancia de ello en el acta debidamente. Una vez seleccionadas los proyectos, se convocará a una reunión a los equipos de trabajo con el fin de comunicarles las tres (3) propuestas seleccionadas y se socializará el cronograma de trabajo.

Presentación de la Propuesta: Se deberá presentar un documento escrito dirigido al Proceso de Talento Humano y Recursos Físicos en el que se consigne la propuesta que se implementará, debidamente sustentada en máximo diez (10) folios.

La propuesta de la estrategia de innovación debe contener como mínimo los siguientes aspectos:

- Introducción
- Justificación
- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Indicadores de medición
- Metodología de implementación
- Cronograma de desarrollo y ejecución propuesta
- Desarrollo de la metodología

Implementación de la Propuesta. El equipo participante deberá desarrollar lo establecido en su propuesta, de acuerdo con la metodología y cronograma establecido en la propuesta.

La propuesta deberá desarrollarse en un término máximo de siete (7) meses y deberá presentar como mínimo un avance a la mitad de este tiempo para evaluar los adelantos y las dificultades que se presenten por parte del grupo evaluador y obtener las recomendaciones pertinentes.

Para el desarrollo de la propuesta, el equipo participante deberá realizar aplicación de pruebas de su propuesta dejando evidencias a través de las actas de reunión respaldadas con las firmas de los participantes, las cuales deberán hacer parte

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



integral del informe parcial y final.

Del grupo evaluador. El grupo evaluador estará conformado por el Comité de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación, y el Jefe de la Oficina de Planeación y un (1) representante externo que tenga relación con el tema del proyecto.

Serán funciones del Grupo Evaluador:

- Evaluar cada una de las propuestas desarrolladas con sus respectivas evidencias y con los criterios establecidos en el presente.
- Seleccionar en estricto orden de mérito las mejores propuestas presentadas por los equipos de trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas, para lo cual deberá tener en cuenta que los resultados del trabajo presentado respondan a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Criterio de evaluación. Para evaluar el cumplimiento de los resultados propuestos se tendrá en cuenta los siguientes criterios: el incentivo de Mejores Equipos de Trabajo se evaluará sobre un total de 100 puntos, de los cuales se debe obtener un puntaje mínimo de 80 para ser acreedor al primer o segundo puesto. El puntaje se distribuirá de la siguiente manera:

Fase	Puntos
Cumplimiento de cronograma	5
Logro de objetivos	20
Impacto del resultado sobre la misión institucional	35
Valor agregado del resultado	20
Informe final y sustentación	20
Total	100

Informes y sustentación. Se presentará dos informes.

- **Informe parcial.** Consiste en un documento escrito, el cual debe ser radicado a través del SIP y dirigido al proceso de Talento Humano y Recursos Físicos, y entregado en las fechas señaladas en el cronograma. Este debe contener:
 - Aspectos mínimos exigidos: Hace referencia al desarrollo de todos los aspectos señalados en la propuesta, así como al análisis de los

PROYECTO: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



indicadores de medición establecidos para el efecto, las conclusiones y recomendaciones.

- Proyección de la metodología: En este aspecto se evaluará la viabilidad de ampliar la cobertura de aplicación de la propuesta desarrollada.
- **Informe final.** Con iguales características del informe parcial, deberá describir el resultado del acompañamiento y las conclusiones de la estrategia utilizada.

Ambos informes deberán estar acompañados de las actas de reunión del equipo, respaldadas con las firmas de los participantes, así como la intervención en las respectivas mediciones e implementación.

- **Sustentación.** En este apartado se evaluará:

- Participación de todos los integrantes inscritos en Mejores Equipos de Trabajo.
- Dominio del tema: En este sentido todos y cada uno de los miembros deben manejar con suficiencia, los conceptos y la metodología.
- Ayudas audiovisuales: Se refiere a la creatividad y utilización de los recursos en la sustentación del proyecto.

Criterio de desempate: En caso de empate, el equipo ganador se definirá por sorteo, dejando constancia de ello en acta debidamente firmada por quienes intervengan.

Montos: La Personería Distrital de Medellín otorgará a los mejores equipos de trabajo de la entidad los incentivos pecuniarios establecidos que se discriminan de la siguiente manera:

- **Primer Puesto:** Incentivo Pecuniario por valor equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes SMLMV, distribuidos de manera equitativa entre quienes integran el equipo de trabajo.

- **Segundo Puesto:** Incentivo no pecuniario equivalente a un bono y/o tarjeta expedida por la Caja de Compensación u otros, por valor de Un (1) salario mínimo legal mensual vigente SMLMV, cuyo uso esté supeditado a actividades

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



enmarcadas en los programas de protección y servicios sociales detallados en el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

Tercer Puesto: Incentivo no pecuniario equivalente a un bono y/o tarjeta expedida por la Caja de Compensación u otros, por valor de Un (1) salario mínimo legal mensual vigente SMLMV, cuyo uso esté supeditado a actividades enmarcadas en los programas de protección y servicios sociales detallados en el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

Adicionalmente, se hará un reconocimiento público a los ganadores de los grupos de trabajo en acto especial, en el cual se hará entrega de resolución en nota de estilo, de la cual se anexará copia en la hoja de vida.

Una vez se tengan los resultados de los ganadores de los tres mejores equipos de trabajo, estos se publicarán a través de los medios de comunicación internos y los demás que sean necesarios.

Si vencidos los plazos de inscripción no se cuenta con un mínimo de dos (2) propuestas de trabajo inscritas, los recursos destinados a los Mejores Equipos de Trabajo se destinarán a la satisfacción de otras necesidades enmarcadas en el presente plan.

En el evento que solo se inscriban dos (2) propuestas de trabajo, el incentivo no pecuniario previsto para el tercer puesto será distribuido en partes iguales entre los dos equipos ganadores.

En todo caso, los recursos que no llegaren a ser asignados por incumplimiento de los requisitos exigidos u otras situaciones serán destinados a otras necesidades dentro de este plan.

Para el reconocimiento de los incentivos pecuniarios es indispensable tener la calidad de servidor público activo en la entidad al momento de proferir el acto administrativo, de lo contrario no se podrá acceder a estos incentivos.

Aplicabilidad. La propuesta ganadora se deberá aplicar en la entidad durante el mismo año de ejecución del proyecto por parte del correspondiente equipo de trabajo, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación.

Cronograma - Equipos de Trabajo				
Etapa		Responsable		Fecha
Convocatoria		Gestión de Talento Humano y		Del 3 al 10 de Marzo de 2025
PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9	
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022	
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co				



	Recursos Físicos	
Inscripción	Equipos de Trabajo	Del 12 al 17 de Marzo de 2025
Reunión previa con Equipos de Trabajo y la Comisión de Personal	Comisión de Personal, Oficina de Planeación y Gestión de Talento Humano y Recursos Físicos	20 de Marzo de 2054
Validación de Requisitos / Viabilidad e Innovación	Comisión de Personal	24 de Marzo de 2025
Presentación de propuestas	Equipos de Trabajo	9 de abril de 2025
Desarrollo de la Propuesta	Equipos de Trabajo	Del 10 de abril al 10 de octubre de 2025
Informe Parcial	Equipos de Trabajo	13 de junio de 2025
Informe Final	Equipos de Trabajo	1 de octubre de 2025
Sustentación	Comisión de Personal, Oficina de Planeación y Equipos de Trabajo	17 de octubre de 2025
Evaluación y Selección del Mejor Equipo de Trabajo	Comité Evaluador	29 de octubre de 2025
Expedición de acto administrativo, contentivo de los mejores equipos de trabajo, en el cual solo será incluido el personal activo de la planta de cargos.	Gestión de Talento Humano y Recursos Físicos	3 de noviembre de 2025

Estímulo a la Educación Superior de los Servidores



La Personería Distrital de Medellín apoyará la formación de los servidores

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



públicos que adelanten estudios superiores en la modalidad de pregrado y posgrado como estímulo por su buen desempeño, siempre que estos sean afines a las competencias de la entidad.

Requisitos para el estímulo a la educación superior: Para acceder al estímulo a la educación superior, los servidores públicos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Presentar el formato de solicitud debidamente diligenciado al proceso de Talento Humano y Recursos Físicos, de acuerdo con el formato dispuesto en el Sistema de Gestión de la Calidad y con los anexos que acrediten el cumplimiento de los requisitos.
- Aportar copia de la factura o el documento equivalente de cobro de los derechos de matrícula, junto con la constancia de pago.
- Presentar constancia de matrícula al programa de educación superior o certificado de las materias matriculadas, en el que conste el horario para el periodo académico que realizará.
- Si el horario de estudio coincide con la jornada laboral, el servidor público contar la aprobación de su jefe inmediato para solicitar el permiso de estudio correspondiente.
- Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- Acreditar nivel sobresaliente o su equivalente en la evaluación definitiva del desempeño laboral o del acuerdo de gestión, correspondiente al último año de servicio.
- El pensum del respectivo programa deberá ser afín con la misión de la entidad.
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la solicitud o durante el proceso de otorgamiento del incentivo, para lo cual el funcionario aportará el certificado expedido por la Procuraduría General de la Nación.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



- No haber sido beneficiario de otro estímulo a la educación superior en el mismo periodo académico.
- Autorizar a la Personería Distrital de Medellín para deducir de la nómina el valor reconocido y/o pagado por la entidad en caso de incumplir las obligaciones del programa, a través del formato correspondiente.

La Personería Distrital de Medellín sólo efectuará los reconocimientos correspondientes sobre el valor de la matrícula ordinaria y/o aquellos conceptos destinados al efectivo cumplimiento de las materias que conforman el pensum académico. En esta medida, la entidad no reconocerá valor alguno por concepto de recargos, intereses u otros conceptos similares; así como tampoco financiará otros costos, tales como derechos de grado, seminarios, diplomados, entre otros.

De las obligaciones especiales de los beneficiarios del estímulo de educación superior: Los beneficiarios del estímulo tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir con el 80% de la intensidad horaria o la exigida por la institución educativa.
- Acreditar un promedio académico igual o superior a tres y medio (3.5) o su equivalente en el período académico inmediatamente anterior y aprobar la totalidad de los cursos matriculados en el respectivo período académico. Para el reconocimiento del primer semestre cursado no se exigirá el presente requisito.
- En caso de que el programa educativo requiera trabajo de grado para optar al título, el mismo deberá centrarse en temas relacionados con la actividad misional de la entidad.
- Culminar el programa académico para el cual solicitó el estímulo.

El beneficiario que incumpla cualquier de estas obligaciones deberá reembolsar a la Personería Distrital de Medellín el 100% del valor total invertido por la entidad; para lo cual se concederá un plazo máximo de un año, siguiente a la configuración de la causal de incumplimiento. Sólo se considerará justa causa el caso fortuito, la fuerza mayor y renuncia aceptada. Lo anterior deberá ser debidamente acreditado ante el Comité de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación, y aceptado por el mismo.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Procedimiento: El proceso de Talento Humano y Recursos Físicos informará a través de los medios de comunicación internos a todos los servidores públicos de la entidad, las condiciones y fecha a partir de la cual se empezarán a recibir las solicitudes de estímulo a la educación superior. Una vez recibidas, las solicitudes se resolverán en estricto orden y hasta agotar el presupuesto asignado.

En el trámite de las solicitudes, tendrán prelación los servidores públicos que no hayan sido beneficiados en la vigencia inmediatamente anterior.

Montos: De acuerdo con el artículo 36 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, la Personería Distrital de Medellín reconocerá un porcentaje del valor de la matrícula del programa de educación superior, según el nivel jerárquico del empleo que desempeña el empleado, sin que el estímulo supere los seis (6) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (S.M.L.M.V.), así:

- Asistencial - 70%
- Profesional - 60%
- Directivo - 50%

El límite de 6 SMLMV responde a aquellos eventos en que el ciclo de estudio de educación superior es semestral. En aquellos casos en que este sea anual, se aplicarán las equivalencias correspondientes.

Conforme lo dispone el parágrafo único del artículo 36 de la referida compilación, se dará prelación para la asignación del estímulo educativo a los servidores públicos de carrera administrativa y nombrados en provisionalidad. En caso de conflicto en la asignación del recurso dentro de este grupo, el criterio de desempate será el orden de ingreso de la solicitud.

Finalmente, en los términos del artículo 37 de la misma compilación, si al 15 de octubre de 2025 existieran remanentes de este programa, estos serán utilizados para fortalecer el programa de educación de los beneficiarios de los servidores, teniendo en cuenta que se asignará a los beneficiarios que sean postulados para educación superior y sólo hasta el porcentaje aplicado a los servidores, de acuerdo con el nivel del cargo (50% - Directivos, 60% - Profesionales y 70% - Asistencial), sin que en ningún caso se superen los tres (3) SMLMV. De existir remanentes con corte a dicha fecha, se expedirá la reglamentación pertinente a

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



más tardar el 30 de octubre de 2025 para establecer los lineamientos de su distribución.

En todo caso, si una vez destinados los remanentes para fortalecer la educación de los hijos de los servidores persiste la disponibilidad de recursos, estos serán destinados en actividades de bienestar laboral que se programen previamente para los servidores públicos.

Estímulo para la educación de los hijos de los servidores públicos



La implementación de un **apoyo económico para la educación de los hijos** se justifica en varios aspectos, tales como promover políticas de bienestar que incluyan el apoyo al desarrollo educativo de los hijos de los servidores con el fin de garantizar su estabilidad y bienestar integral, el apoyo económico alienta a los servidores a enfocarse en su desempeño laboral, sabiendo que tienen el respaldo necesario para el bienestar educativo de sus hijos.

Este tipo de beneficios contribuye a mejorar la calidad de vida de las familias, lo cual repercute directamente en la motivación, el compromiso y la productividad de los servidores públicos, ya que, en nuestro país, el costo de la educación puede ser una barrera significativa para las familias. Así mismo, este apoyo propende porque los hijos de los servidores puedan acceder a una educación de calidad, contribuyendo a la equidad social y al desarrollo del capital humano en el país, ya que el acceso adecuado a la educación permite el desarrollo de competencias que son fundamentales para el bienestar personal y el éxito en la vida adulta.

La Personería Distrital de Medellín reconocerá el monto pagado por el servidor como estímulo para la educación de sus hijos, hasta por un valor máximo anual de un porcentaje del Salario Mínimo de la Personería Distrital de

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Medellín, según el nivel jerárquico del cargo desempeñado por el empleado, así:

- Asistencial - 40%
- Profesional - 30%
- Directivo - 20%

Este apoyo educativo se reconocerá por concepto de matrícula, mensualidades, pensiones o semestre pagados por la educación formal y no formal de los hijos que tengan hasta 25 años y adelanten estudios de educación inicial, preescolar, básica primaria, media, pregrado o posgrados en instituciones educativas públicas o privadas, y/o actividades extracurriculares. En esta medida, no se reconocerá pagos por conceptos diferentes a los antes mencionados.

Requisitos

1. Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año.
2. Acreditar nivel sobresaliente o su equivalente en la evaluación definitiva del desempeño laboral o del acuerdo de gestión, correspondiente al último año de servicio.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la solicitud o durante el proceso de otorgamiento del incentivo, para lo cual el funcionario aportará el certificado expedido por la Procuraduría General de la Nación.
4. Aportar copia de la factura o el documento equivalente de cobro de la matrícula, mensualidades, pensiones o semestre, junto con la constancia de pago.
5. Entregar copia del registro civil de nacimiento del hijo, si es postulado por primera vez.
6. Declaración juramentada de que el hijo mayor de 18 año es dependiente económicamente del solicitante.

Procedimiento: El proceso de Talento Humano y Recursos Físicos informará a través de los medios de comunicación internos a todos los servidores públicos de la entidad, las condiciones y fecha a partir de la cual se empezarán a recibir las solicitudes de estímulo a la educación para los hijos de los servidores. Una vez

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



recibidas, las solicitudes se resolverán en estricto orden y hasta agotar el presupuesto asignado.

Estímulo a la Capacitación Individual



Tiene como propósito contribuir al desarrollo de las competencias individuales contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los servidores.

Este programa está dirigido a actualizar, fortalecer o mejorar de manera individual las competencias de los servidores, de acuerdo con las necesidades del servicio, mediante el reconocimiento de programas de formación a solicitud de los servidores y que tengan pertinencia e impacto en el quehacer de la entidad.

La Capacitación Individual, también conocida como educación continuada, se refiere a los estudios cuyo objetivo es la actualización laboral de personas con formación profesional, técnica, tecnológica o experiencia acumulada en un ámbito determinado.

La educación continuada es el medio para expandir los conocimientos y habilidades de los trabajadores. Estos se ofrecen en forma de diplomados, talleres, charlas, conferencias, seminarios, congresos o cursos que propician la experimentación de contenidos y métodos.

Requisitos para acceder a la Capacitación individual: Para reconocer el estímulo a la capacitación individual, los servidores deberán cumplir los siguientes requisitos:

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Commutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



- Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- Presentar la solicitud correspondiente en el formato dispuesto en el Sistema de Gestión de la Calidad, con el visto bueno del jefe inmediato.
- Aportar la factura o el documento equivalente por el cobro del programa, junto con la constancia de pago.
- Presentar constancia de inscripción al programa, en el que conste el horario para el periodo académico que realizará.
- Si el horario de estudio coincide con la jornada laboral, el servidor público contar la aprobación de su jefe inmediato para solicitar el permiso de estudio correspondiente.
- El pensum del respectivo programa deberá ser afín con la misión de la entidad.
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la solicitud o durante el proceso de otorgamiento del incentivo, para lo cual el funcionario aportará el certificado expedido por la Procuraduría General de la Nación.
- No haber sido beneficiario de otro estímulo a la capacitación individual en los seis meses anteriores a la presentación de la solicitud.
- Autorizar a la Personería Distrital de Medellín para deducir de la nómina el valor reconocido y/o pagado por la entidad en caso de incumplir las obligaciones del programa, a través del formato correspondiente.

La Personería Distrital de Medellín sólo efectuará los reconocimientos correspondientes sobre el valor de la matrícula. En esta medida, la entidad no reconocerá valor alguno por concepto de recargos, intereses u otros conceptos similares.

De las obligaciones especiales de los beneficiarios del estímulo a la capacitación individual: Los beneficiarios de este reconocimiento tendrán las siguientes obligaciones:

PROYECTO: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



- Cumplir con el 80% de la intensidad horaria o la exigida por la institución educativa.
- Culminar el programa académico para el cual solicitó el estímulo.
- Entregar copia del certificado en el cual conste que ha culminado la capacitación, con destino a su historia laboral.

El beneficiario que incumpla cualquier de estas obligaciones deberá reembolsar a la Personería Distrital de Medellín el 100% del valor total invertido por la entidad; para lo cual se concederá un plazo máximo de un año, siguiente a la configuración de la causal de incumplimiento. Sólo se considerará justa causa el caso fortuito, la fuerza mayor y renuncia aceptada. Lo anterior deberá ser debidamente acreditado ante el Comité de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación, y aceptado por el mismo.

Montos: La Personería Distrital de Medellín reconocerá el 100% de los costos de inscripción y/o de matrícula a la capacitación individual, sin exceder los cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Procedimiento: El proceso de Talento Humano y Recursos Físicos informará a través de los medios de comunicación internos a todos los servidores públicos de la entidad, las condiciones y fecha a partir de la cual se empezarán a recibir las solicitudes de estímulo a la capacitación individual. Una vez recibidas, las solicitudes se resolverán en estricto orden y hasta agotar el presupuesto asignado.

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Mejores Empleados



Para incentivar el desempeño en niveles de excelencia, la Personería Distrital de Medellín seleccionará al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño.

Procedimiento de selección de los mejores servidores públicos. La selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa de la Personería Distrital de Medellín se realizará de la siguiente manera:

- El proceso de Talento Humano y Recursos Físicos dará apertura del proceso en el mes de junio, convocando a reunión al Comité de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para determinar cronograma a seguir.
- Con fundamento al consolidado de evaluaciones definitivas del desempeño laboral correspondientes al periodo anual 2024 - 2025, se emitirá un listado en estricto orden descendente de los servidores de carrera administrativa cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente y que acrediten un tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- El Comité seleccionará como mejor servidor público de carrera administrativa al empleado que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación de desempeño de la entidad, y como mejor servidor público de cada nivel jerárquico (*profesional* y *asistencial*) a quien en su categoría haya obtenido la más alta calificación en la evaluación de desempeño.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



- Si dentro del proceso de selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa se presenta empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, el Comité, como elemento decisivo de desempate, tendrá en cuenta los aspectos que se relacionan a continuación, los cuales se irán agotando en el siguiente orden:

- No haber sido reconocido como mejor empleado en los cinco (5) últimos años.
- Haber participado en instancias de representación y/o institucionales en el año a evaluar, asignando para el desempate un punto por cada instancia.
- El servidor que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. Cada título de educación formal adicional al requisito mínimo tendrá el siguiente puntaje:
 - Doctorado – 50
 - Maestría – 30
 - Especialización 20
 - Pregrado adicional 20

Los títulos deberán estar relacionados con temas misionales, estratégicos y de apoyo a la gestión de la entidad. (Aplica solo para desempate del nivel profesional)

- Haber participado en las capacitaciones programadas en el P.I.C., con la respectiva certificación. En caso de empate en este ítem, el servidor que haya participado en el mayor número de capacitaciones.

En caso de persistir el empate, se realizará un sorteo por balotas enumeradas, de acuerdo con el número de servidores empatados, y el ganador será quien saque la balota No. 1. Esto se realizará en reunión del Comité y se tendrá como invitado al Jefe de la Dirección de Control Interno.

- En todo caso, los servidores de carrera administrativa solo podrán ser beneficiarios de un (1) incentivo anual en la categoría de mejor empleado.

La elección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción estará a cargo

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



del Personero Distrital de Medellín, de acuerdo con el cumplimiento de los acuerdos de gestión del año inmediatamente anterior.

Nota: en el evento de que un servidor se encuentre en encargo o en comisión, la participación deberá realizarse respecto del cargo que hubiese desempeñado por mayor tiempo en el respectivo periodo.

Montos: Se reconocerá como incentivo pecuniario a quienes sean seleccionados como mejores empleados de la Personería Distrital de Medellín lo siguiente:

- 7.5 S.M.M.L.V. al mejor empleado de carrera administrativa.
- 5.5 S.M.M.L.V. al mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional
- 5.5 S.M.M.L.V. al mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial
- 5.5 S.M.M.L.V. al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

Los montos antes señalados deberán ser destinados para desarrollar actividades que se enmarquen en los programas de protección y servicios sociales detallados en el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, lo cual deberá acreditar dentro de los seis (6) meses siguientes al desembolso de los montos aportando los soportes correspondientes.

Adicionalmente, los servidores reconocidos como mejores empleados tendrán derecho a disfrutar de cinco (5) días hábiles de descanso remunerado, los cuales podrán disfrutar en el año 2025 o durante el primer semestre del año 2026.

Premiación: El Personero Distrital de Medellín, mediante acto administrativo, proclamará a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en reconocimiento público. La premiación será realizada en acto protocolario, la cual será organizada por el proceso de Talento Humano y Recursos Físicos.

Copia de la resolución de reconocimiento se anexará a la hoja de vida.

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Cronograma Mejores Empleados

Apertura del proceso/ Reunión Comisión de Personal	Entrega listado mejores empleados al Comisión de Personal	Reunión Elección de Mejores Empleados	Acto Protocolario
4 de Junio de 2025	6 de Junio de 2025	6 de Junio de 2025	9 de Noviembre de 2025

Exámenes Médicos Ejecutivos:



De conformidad con el artículo 26 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, la Personería de Medellín realizará el chequeo médico ejecutivo cada dos años para todos y cada uno de los empleados de la entidad, el cual como mínimo contendrá la valoración completa del sistema cardiovascular, hepático, renal, metabólico, infeccioso, pulmonar, reumatólogico, sistema auditivo, tamizaje urológico para los hombres y tamizaje ginecológico para las mujeres.

Una vez se dé apertura a la contratación del centro asistencial para prestar el servicio de chequeos médicos ejecutivos, el proceso de Talento Humano y Recursos Físicos informará a la Comisión de Personal y al COPASST los proponentes que presentaron ofertas y posteriormente el centro asistencial al cual le fue adjudicado el contrato, de conformidad con las normas contractuales vigentes.

La realización de estas evaluaciones médicas permite a la entidad obtener un diagnóstico de salud de los empleados, donde se pueda visualizar la distribución demográfica, los riesgos a los que están expuestos y las patologías encontradas en ellos; estén o no relacionadas con el trabajo; brindándose así acompañamiento

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Nº SC735-1

para la promoción y prevención de la salud no solo en el ambiente laboral, y a partir de sus resultados generar las recomendaciones necesarias para mantener un estilo de vida saludable que permita la detección temprana de los factores de riesgo de enfermedades.

Cronograma - Exámenes Médicos Ejecutivos					
Encuesta de participación	Estudio de Mercado	Etapa Precontractual	Etapa Contractual	Socialización con la Comisión de Personal y el COPASST	Ejecución
Febrero de 2025	Febrero a Marzo de 2025	Marzo a Abril de 2025	Mayo de 2025	Mayo de 2025	Entre mayo y noviembre de 2025

Estilos de vida saludable



Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un estilo de vida saludable se refiere a una serie de hábitos y comportamientos que promueven el bienestar físico, mental y social, y que reducen el riesgo de desarrollar enfermedades crónicas.

Para ayudar en este propósito, la Personería Distrital de Medellín promoverá actividades que permitan al servidor público un estilo de vida saludable que se refleje en un vivir mejor, con más energía, felicidad y bienestar general.

El desarrollo de estas actividades estará ligado a los resultados de los sistemas de vigilancia epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Trabajo, los chequeos médicos ejecutivos y las mediciones del riesgo psicosocial y el clima organizacional, priorizando aquellos servidores que presenten una mayor exposición a los riesgos identificados mediante estos instrumentos, para el desarrollo de actividades tendientes a:

- Propiciar espacios de actividad física habitual en Centros de Acondicionamiento Físico CAPF.
- Priorizar la salud mental y la gestión de las emociones mediante el acompañamiento profesional.
- Reducir el estrés con estrategias de intervención en el espacio laboral.

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



PLAN DE CAPACITACIÓN



El Programa de Capacitación en la Personería Distrital de Medellín se establece como un conjunto integral de políticas, planes y disposiciones legales, su objetivo principal es fomentar en la entidad y en sus servidores una mayor capacidad de aprendizaje y acción; Esto nos permitirá alcanzar una administración más eficiente y eficaz, además de desarrollar las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones.

Para lograrlo, es fundamental que trabajemos de manera coordinada y con criterios unificados, asegurando así el éxito de nuestras iniciativas de capacitación.

Definiciones:

Capacitación: Se entiende por capacitación el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal e integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo

Competencia: Capacidad de una persona para desempeñar las funciones inherentes a un empleo, en diferentes contextos y con base en los requerimientos

PROYECTO: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



de calidad y resultados esperados en el sector público; capacidad que está determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe tener y demostrar el servidor. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC- DAFP 2012)

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994).

Educación No Formal: La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados establecidos en el artículo 11 de esta ley. (Ley 115 de 1994)

Es preciso señalar que la Ley 1064 de 2006 modifica la denominación de Educación No Formal por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Educación Informal: Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos, sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 1994)

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Plan Institucional de Capacitación - PIC: Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias, para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Objetivos del programa de capacitación:

PROYECTO: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad de sus diferentes procesos.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y promover la excelencia en la función pública.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Personería Distrital de Medellín y de sus procesos.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y de esta manera alcanzar los objetivos propuestos.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal, profesional y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.
- Generar conocimientos que permitan a los empleados, alcanzar las competencias necesarias para el desempeño del cargo.

Principios rectores de la capacitación:

- Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultar y orientar sus principios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los servidores en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje organizacional.
- Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



activa de los servidores.

- Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la Personería Distrital de Medellín.
- Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los servidores debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- Profesionalización del servidor público: Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Programas Institucionales de Capacitación: Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes, se establecerán teniendo en cuenta las orientaciones de la capacitación por competencias laborales.

Modalidades de capacitación. La capacitación se impartirá bajo las modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalen en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, el Plan Estratégico y los Planes de Acción. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad.

PROYECTO: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



La Personería Distrital de Medellín, de acuerdo con las necesidades, podrá incluir dentro de su plan de capacitación varios tipos de programas, los cuales van dirigidos a desarrollar las capacidades, habilidades y destrezas de los servidores públicos de la entidad, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional. Deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Este estudio deberá ser adelantado por el proceso de Gestión de Talento Humano de la entidad.

Así mismo, se desarrollarán en la entidad los siguientes programas de capacitación:

Programas de Inducción y Reinducción. Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

La Personería Distrital de Medellín diseñará sus programas de inducción y reinducción siguiendo las orientaciones contenidas en el presente plan y de acuerdo con las políticas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, el cual se realizará dentro los cuatro meses siguientes a su vinculación. (*Literal a. Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998*). El aprovechamiento del programa por el servidor vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al servidor son:

- Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la Personería Distrital de Medellín, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Entrenamiento en Puesto de Trabajo: Se constituye como un complemento de la inducción, teniendo en cuenta que el servidor público adquiere la preparación específica y necesaria para el desempeño de sus funciones.

- Este entrenamiento deberá ser impartido tanto a los servidores(as) que se vinculan a la Entidad para ocupar un empleo de carrera, provisionalidad o cargos de libre nombramiento y remoción; como también, a los servidores(as) que se encargan o reubican funcionalmente, dentro de los diez días siguientes a la novedad.
- En consecuencia, una vez comunicada la situación administrativa, será responsabilidad del jefe inmediato, realizar las actividades de entrenamiento en puesto de trabajo al servidor respectivo. Del desarrollo de dichas actividades, se deberá dejar constancia en formato establecido en nuestro SGC.

Reinducción: Está dirigida a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de Reinducción se impartirán a todos los servidores cada dos años, o antes de considerarlo necesario, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Enterar a los servidores acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comuntador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



- Informar a los servidores sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del servidor al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los servidores las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Informar a los servidores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Disposiciones Generales del Plan Institucional de Capacitación:

Cuando se soliciten actividades de capacitación para determinados servidores debido a la labor que desempeñan en la Entidad, su selección se hará con la anticipación suficiente que garantice la asistencia y se solicitará replicar dicha capacitación para su equipo de trabajo.

Si el tema de capacitación ofrecido es de interés general, se abrirán inscripciones y se seleccionará a los participantes por el medio más idóneo que garantice la transparencia en la escogencia.

El empleado deberá suscribir el formato FGTR025 “*Inscripción y autorización programas de bienestar social*” mediante el cual autoriza a la Personería Distrital de Medellín y/o al Distrito de Medellín, para que deduzcan de nómina el valor reconocido y/o pagado por la entidad, en caso de incumplir a la asistencia al programa señalado.

En caso de inasistencia injustificada, el servidor perderá el derecho de recibir la certificación de asistencia, sin perjuicio de la acción disciplinaria que se pueda generar o que se verifique la viabilidad por parte del proceso de Gestión de Talento Humano, para que el servidor no sea convocado a capacitaciones posteriores, dentro de los seis (6) meses siguientes.

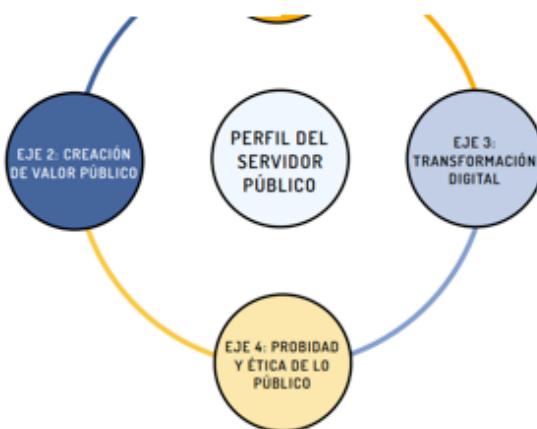
PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



PROGRAMA DE MEJORAMIENTO CONTINUO Y ADAPTACION AL CAMBIO

Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2025

Para el desarrollo del Plan se tuvo en cuenta la parametrización establecida por el Plan Nacional de Formación y Capacitación de la Función Pública 2020 – 2030, de acuerdo con las cuatro líneas que se señalan a continuación:



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

Gestión del Conocimiento y la Innovación: Tiene como objetivo principal consolidar el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación, que mitiguen la fuga del capital intelectual y que construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.

Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Transformación Digital: Para lograr que la transformación digital esté alineada con la Gestión de Talento Humano y con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con aprovechar la infraestructura de datos públicos, garantizar la protección de los datos personales, utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos, optimizar la gestión de los recursos públicos y formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación.

Probidad y Ética de lo Público: La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público, es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Metodología: En aras de identificar las necesidades y recomendaciones para el Programa de Capacitación Grupal e Individual 2025 por parte de los servidores públicos de la Personería Distrital de Medellín, se tuvo en cuenta las siguientes fuentes de información:

1. Encuesta a servidores públicos: La Personería Distrital de Medellín cuenta con una planta de cargos global compuesta por 100 servidores públicos, asignados a los distintos procesos de la entidad, a quienes, mediante encuesta virtual realizada entre el 11 y el 19 de diciembre de 2024, se les consultó sobre las necesidades de capacitación que cada uno considera deben ser tenidas en cuenta para el presente año y con ello ser partícipes en la construcción de este proceso.

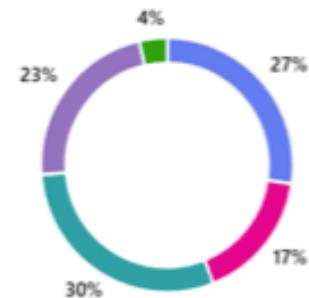
En total, 47 servidores participaron en la construcción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, arrojando como resultados los siguientes temas sugeridos por los servidores, los cuales tuvieron una mayor frecuencia o interés en su señalamiento:

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



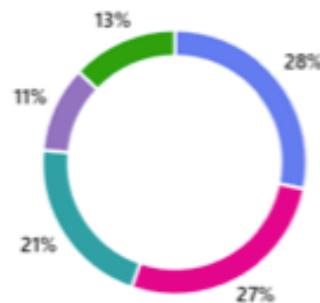
18. Gestión de la información:

- Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento 23
- Estructuración y análisis de indicadores y estadísticas 14
- Pensamiento crítico 25
- Gestión documental 19
- Otras 3



19. Conocimientos generales:

- Defensa jurídica 24
- Presupuesto público 23
- Régimen probatorio 18
- Procedimiento penal 9
- Otras 11



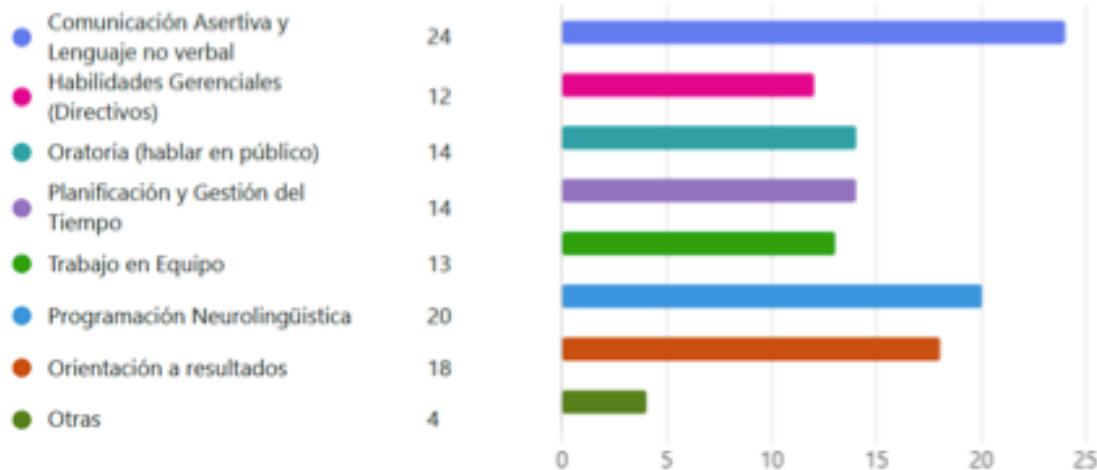
PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD	
Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47	
Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



20. Transformación digital



21. Habilidades blandas



2. Necesidades de Capacitación solicitadas por los Directivos y/o Líderes de Procesos: Las necesidades de capacitación de las distintas dependencias de la entidad fueron solicitadas a cada uno de los directivos, mediante correo electrónico, arrojando el siguiente resultado:

- Planeación estratégica

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



- Formulación de proyectos
- Diseño, estructuración y análisis de indicadores
- Sistema de Gestión de la Calidad basado en ISO 9001 versión 2015 o posterior.
- Formación en Auditoría interna
- Análisis estadísticos
- Inteligencia artificial
- Comunicación asertiva
- Presupuesto público
- Derecho de familia
- Derecho civil
- Derecho polílico y urbanístico
- Gestión Documental
- Uso del Sistema de Información de la Personería (SIP)
- Ciberseguridad
- Excel Avanzado
- Habilidades blandas

Así mismo, se tuvo en cuenta las capacitaciones llevadas a cabo durante la vigencia 2024, las cuales fueron:

Diplomado en Estatuto de Contratación y Contratación Pública.
Diplomado Procedimiento Administrativo General, Acciones constituciones y conexos, Régimen de Nulidades y Procedimiento Código de Policía y conexos
Curso Lengua de Señas
Curso Atención al Público, Manejo del SIP y S.G.C.
Curso Protocolo y Etiqueta
Curso Coaching y Liderazgo
Curso y/o capacitación en materia de "Redacción de Hallazgos"
Curso Derechos y deberes de migrantes y refugiados
Curso Valoraciones de apoyo

3. Capacitación en materia de asociación sindical: El artículo 51 de la Compilación de los Acuerdos Colectivos al año 2024 celebrados con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería de Medellín ASOPERMED, establece que se incluirá dentro de los planes institucionales un diplomado o jornada de capacitación académicas en materia de derechos de asociación

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



sindical. El temario concreto de esta capacitación será concertado con la Asociación de Servidores Públicos de la Personería Distrital de Medellín ASOPERMED.

- 4. Procesos formativos con personal de planta de la entidad y/o con aliados estratégicos:** Atendiendo las capacidades internas, algunas necesidades formativas serán satisfechas a través de actividades internas a cargos de los servidores públicos de la entidad, de acuerdo con la formación y experiencia identificada por la entidad. Los servidores que participen como formadores en el desarrollo de las actividades de capacitación contempladas en este plan, tendrán derecho a que se les conceda descanso remunerado de hasta por 2 días, de acuerdo con la intensidad horaria de dichas actividades, para compensar el trabajo adicional que esta participación representa; los cuales serán disfrutados dentro del año siguiente a la formación impartida.

Las demás necesidades formativas serán gestionadas a través de alianzas estratégicas con instituciones educativas, con el fin de potenciar la transferencia de conocimientos y el desarrollo de competencias y habilidades.

- 5. Evaluación de la Capacitación:** La evaluación de las actividades formativas tendrá un doble propósito, en primer lugar, permitirá valorar la importancia de los temas tratados, el manejo de los temas por parte de los capacitadores, la metodología para el desarrollo de las actividades, la posibilidad de aplicación de los temas en el desarrollo de sus funciones y la organización de la actividad. Como segundo punto, se buscará verificar la efectividad de la capacitación mediante pruebas escritas que identifiquen la apropiación del conocimiento o el desarrollo de las habilidades pretendidas.

Actividades formativas

Conforme a lo enunciado, las capacitaciones que se impartirán durante la presente vigencia y que podrán desarrollarse en la modalidad presencial, virtual o mixta, según se encuentre conveniente, son:

Tema	Tipo de formación (Internacional externa)	Intensidad horaria	Cupos
Defensa jurídica	Externa	80 (D)	20
Presupuesto público	Externa	80 (D)	20
Régimen probatorio	Externa	80 (D)	20
Derecho civil y de familia	Externa	80 (D)	20

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Inteligencia Artificial	Externa	30	30
Analítica de datos	Externa	20	30
Formación en Auditoría Interna	Externa	40	15
Formación sindical	Externa	8	Abierto
Sistema de Gestión de la Calidad	Internas	16	40
Sistemas de información institucionales, herramientas de trabajo colaborativo (SIP, Office 365, Power BI) y seguridad informática	Internas	24	40
Gestión Documental	Internas	4	40
Transparencia, acceso a la información pública y mecanismos de prevención de actos de corrupción	Internas	8	40
Comunicación asertiva y lenguaje claro	Externa	20	40

CRONOGRAMA												
ACTIVIDAD	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elaboración Plan Institucional de Capacitación												
Divulgación e inscripciones												
Desarrollo de actividades formativas												

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD	
Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47	
Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Nº SC735-1

EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL



Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación es dinámico, cambiante y progresivo, se debe efectuar un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con el diseño, ejecución y resultados de dicho plan, evaluando a cada una de las actividades que se llevan a cabo.

Estas evaluaciones se realizarán conforme a los procedimientos y formatos adoptados en el Sistema de Gestión de la Calidad, así:

- FGTR018 Evaluación Programa de Bienestar Social
- FGTR019 Informe Final de un Programa de Bienestar social
- FGTR031 Informe Final Plan Institucional de Bienestar Social
- FGTR006 Evaluación de la jornada de Capacitación
- FGTR007 Informe Final de un Programa de Capacitación
- FGTR011 Informe Final del Plan Institucional de Capacitación

PROYECTÓ: EGARCES		REVISÓ: EGARCES	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



Nº SC735-1

PRESUPUESTO Y RECURSOS



La Personería Distrital de Medellín cuenta con los recursos previstos en su presupuesto para adelantar las actividades de bienestar social, estímulos y capacitación que requieren contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este plan. Adicionalmente, se gestionará el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, las Entidades Administradoras de los Planes de Beneficios en Salud, los Fondos de Pensiones y la Administradora de Riesgos Laborales, para el desarrollo de las actividades contempladas.

Los recursos estimados para la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación, conforme el Plan Operativo Anual de Inversión para la Vigencia 2025, son:

TEMATICA ESTRATEGICA	Implementar un Modelo Innovador, Desconcentrado y Eficiente de Atención
PROGRAMA	Gestión Documental, del Conocimiento y la Innovación
PROYECTO	Plan de Gestión del Conocimiento Institucional
ÁREA	Talento Humano
ACTIVIDAD	RECURSOS ASIGNADOS 2025
Capacitación en materia de asociación sindical (Artículo 51 de la Compilación de Acuerdos a 2024)	\$ 11.000.000
Equipos de trabajo - Primer puesto	\$ 4.270.500
Equipos de trabajo - Segundo y tercer puesto	\$ 2.847.000
Estímulo a la Capacitación Individual	\$ 20.000.000
Estímulo a la educación superior de los hijos de los servidores	\$ 45.000.000
Estímulo a la educación superior de los servidores	\$ 65.000.000

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES
CODIGO	FDPI022
RESOLUCION	804
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Comunrador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Nº SC735-1

Fortalecimiento sindical (Artículo 51 de la Compilación de Acuerdos a 2024)	\$ 9.594.240
Inducción y Reinducción	\$ 23.000.000
Plan de Capacitación Grupal	\$ 125.000.000

TEMATICA ESTRATEGICA	Mejorar la Eficiencia y Transparencia en la Gestión Pública
PROGRAMA	Transformando la Cultura Organizacional
PROYECTO	Transformación Cultural y Valores Institucionales
ACTIVIDAD	RECURSOS ASIGNADOS
Actividades Socio-Culturales	\$ 55.000.000
Bienvenida la navidad y jornada navideña	\$ 170.000.000
Caminatas ecológicas	\$ 18.000.000
Día de la Familia	\$ 42.000.000
Día del animal de compañía	\$ 7.100.000
Día del Servidor Público	\$ 40.000.000
En bici a la Perso	\$ 7.250.000
Estilos de vida saludable	\$ 30.000.000
Exaltaciones y reconocimientos	\$ 80.000.000
Exámenes médicos ejecutivos	\$ 70.000.000
Gestión del clima laboral y prevención del riesgo psicosocial	\$ 5.000.000
Incentivos por antigüedad	\$ 17.082.000
Mejores empleados	\$ 34.164.000
Préstamo de calamidad y urgencia familiar	\$ 40.000.000
Programa de fortalecimiento para auditores	\$ 32.000.000
Programa de vivienda	\$ 1.458.951.456
Promoción del tiempo libre	\$ 150.985.500
Retiro laboral asistido	\$ 40.000.000
Salario emocional	\$ 8.571.200
Vacaciones recreativas	\$ 35.000.000

PROYECTÓ: EGARCES	REVISÓ: EGARCES		
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	10/11/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Commutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			

