



1. OBJETIVO.

Generar condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de manera que posibilite la identificación del servidor público con las funciones que realiza en la entidad, generando espacios de conocimientos, competencias y habilidades que permitan contribuir a su bienestar y motivación.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Los objetivos estratégicos orientan las acciones propuestas a los actores relevantes para avanzar en las estrategias necesarias en el marco de la planificación y gestión general del Talento Humano:

- Contribuir, a través de actividades de promoción y prevención, en la construcción de una mejor calidad de vida, en las áreas educativas, recreativas, deportivas, y culturales de los Servidores Públicos y su grupo familiar.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el clima laboral y desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, así como la eficiencia, eficacia y efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.

2. ALCANCE.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Servidores Públicos, tiene en cuenta el Decreto N° 1083 de 2015, que establece: "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán brindar a todos los empleados y sus dependientes la protección y programa de Servicio social, Deportes, Entretenimiento y Vacaciones".

Este plan es de aplicación en todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control SIGC de la entidad en los que se identifican las necesidades, para incentivar a los servidores públicos tanto a nivel individual como colectivo, soportados en un talento humano motivado, que busca optimizar la prestación del servicio a partir de espacios donde puedan compartir y afianzar las relaciones interpersonales.



3. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

- 3.1. Estímulos:** Son los programas que se realizan con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos.
- 3.2. Incentivos:** Son los reconocimientos que se otorgan a los servidores públicos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.
- 3.3. Incentivo pecuniario:** Aporte económico que se otorga a un equipo de trabajo como reconocimiento al trabajo realizado en beneficio de la entidad.
- 3.4. Incentivo no pecuniario:** Aporte en especie que se otorga a un empleado o un equipo de trabajo que ha alcanzado niveles de excelencia en el cumplimiento de sus labores.
- 3.5. Compromiso organizacional:** Es el compromiso de los Servidores Públicos con la Entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.
- 3.6. Programa de Bienestar:** Compuesto por un conjunto de actividades encaminadas a mejorar y estimular a los servidores públicos, buscando la integración entre los servidores y sus familias.

4. METAS E INDICADORES

4.1. Metas

Se establecen dos (2) metas, así:

1. Ejecutar el 80% de las actividades que se aprueben en el cronograma anual. (Eficacia).
2. Obtener un grado de satisfacción del 80% en las actividades de bienestar por parte de los servidores públicos que participan. (Efectividad).

4.2. Indicadores

Para efectos de la evaluación y control, se definen los siguientes indicadores de gestión:



<u>NOMBRE INDICADOR</u>	<u>OBJETIVO INDICADOR</u>	<u>FORMULA INDICADOR</u>
Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos	Medir el Porcentaje de actividades de bienestar e incentivos realizadas a los servidores públicos de acuerdo con el Plan de Bienestar e incentivos.	(No. De actividades ejecutadas en el periodo/Total de actividades Programadas en el periodo) *100%
Satisfacción actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos	Establecer cuantos servidores públicos aprueban las actividades de bienestar donde participan.	(Sumatoria del número de servidores públicos satisfechos con la actividad / Total de servidores públicos que asistieron a la actividad) *100%

5. RESPONSABLE

Proceso Gestión del Talento Humano y Ordenador del Gasto.

6. CONDICIONES GENERALES

- a) Los programas de Bienestar Social se aplicarán a todos los servidores públicos y se podrán hacer extensivos a su núcleo familiar.
- b) Los programas de Bienestar social se podrán realizar dentro o fuera de la jornada ordinaria laboral, buscando la participación del mayor número de servidores públicos posible.
- c) Las actividades que se desarrollen deben propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades lúdicas, recreativas, de integración y deportivas.
- d) Se deben establecer nuevos y mejores niveles de confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.
- e) El desarrollo de las actividades debe generar un clima organizacional que manifieste en sus Servidores Públicos, la motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a sus usuarios.
- f) Toda persona que infrinja las indicaciones que realice la secretaria administrativa y afecte a sus compañeros y el desarrollo de las actividades será remitido a la Oficina de Control Interno Disciplinarios para seguir con el proceso correspondiente.
- g) Los programas de Bienestar Social se llevarán a cabo bajo la modalidad presencial y/o virtual teniendo en cuenta las posibles contingencias que se puedan presentar.

6.1. BENEFICIARIOS: El plan de Bienestar Social e Incentivos, está dirigido a todos los servidores públicos del Municipio de Bucaramanga, vinculados según los parámetros de la Ley 909 de 2004 y puede hacerse extensivo a sus familias, conforme lo establece el Decreto 1083 de 2015.



7. NORMATIVIDAD

Véase Normograma **F-MC-1000-238,37-020** del proceso Gestión del Talento Humano.

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los trabajadores junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los trabajadores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Así mismo, el **capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998** define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los trabajadores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1083 de 2015 Titulo 10 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).

El artículo 32 del Decreto 2929 de 2005, reglamentario del Decreto Ley 775 de 2005, establece la obligación de adoptar programas institucionales de Bienestar, encaminados a la intervención en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, atendiendo necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el objeto de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Día de la Familia: de conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: “Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia".

Ley 1010 de 2006: adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.



8. DESARROLLO Y/O DESCRIPCIÓN

8.1. INTRODUCCION.

El Municipio de Bucaramanga, como Ente Territorial regido por la Ley 909 de 2004 debe brindar a sus Servidores Públicos un Plan de Bienestar Social e Incentivos que contribuyan al desarrollo armónico e integral y al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores públicos, buscando un ambiente laboral favorable.

Al elevar el nivel de vida del servidor público, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y por lo tanto a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la entidad.

8.2. JUSTIFICACION

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del Servidor Público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los Servidores Públicos en los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca mayor cubrimiento de manera eficiente y eficaz de la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar, de los cuales se espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los usuarios, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los Servidores Públicos y sus familias. Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el deber de brindar un tratamiento preferencial a su talento humano con calidad.

8.3. Ejes de Intervención del Programa

Para promover una atención integral del Servidor Público y propiciar un desempeño productivo que conlleve a mejores resultados y niveles de satisfacción laboral, el Plan de Bienestar Social se enmarca en los cuatro ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, que son:

a. Eje de equilibrio psicosocial

En este eje se tendrá en cuenta actividades que contribuyan a mantener en los servidores públicos buenos ambientes laborales, incluyendo factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y de calidad de vida laboral

Los programas de este eje serán atendidos en forma solidaria y participativa por los



organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la entidad. (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 23).

Dentro de este eje, se incluyen programas para mejorar factores psicosociales, tales como:

- Programas de prevención de riesgos laborales
- Eventos deportivos, recreativos y vacacionales.
- Eventos artísticos, de emprendimiento
- Capacitación formal en artes y artesanías, u otras modalidades.
- Bienestar espiritual
- Entorno laboral saludable
- Acciones para la promoción del salario emocional

Programas de equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:

- Horarios flexibles
- Implementar el teletrabajo
- Espacio para compartir en familia
- Mantenimiento, promoción y uso de la sala de Lactancia Materna
- Promoción y uso de la bicicleta como medio de transporte
- Eventos deportivos, recreativos y vacacionales.

Programas sobre calidad de vida laboral:

- Celebración de fechas especiales: Día del servidor público, día de la mujer, día de los niños, entre otras
- Reconocimiento a la labor de los servidores públicos
- Promoción de alianzas estratégicas, continuar con la extensión del programa Servimos del orden nacional, ServimosBga.

b. Eje de salud mental

En este se desarrollarán acciones que contribuyan a la salud mental de los servidores públicos buscando un estado de bienestar. En este aspecto se puede incluir acciones, así:

Higiene mental o psicológica:

- Orientación psicológica, a través de profesionales en psicología, que aborden distintas conductas que puedan afectar su salud emocional.
- Programas de prevención y manejo de tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral.

Prevención de nuevos riesgos a la salud:

- Prevención de sedentarismo
- Manejo del estrés, ansiedad y depresión
- Promoción de ejercicio físico
- Caminatas ecológicas.



c. Eje diversidad e inclusión

Se adelantarán acciones para fomentar una cultura en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón (PNB 2023-2030). Las acciones a desarrollar podrán ser:

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

- Charlas o talleres para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad
- Acciones para prevenir conductas discriminatorias
- Definir rutas de atención ante estas situaciones

Prevención, atención y medidas de protección

- Talleres sobre identificación y detección de situaciones de acoso laboral, sexual, violencia física, psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres o basadas en género o cualquier tipo de discriminación.
- Hacer promoción y difusión sobre la ruta de atención para atender situaciones sobre de esta naturaleza.

d. Eje de Transformación digital

En este eje la entidad debe implementar nuevas herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación y agilizar o simplificar procesos y procedimientos que generen bienestar.

e. Eje Identidad y vocación por el Servicio Público

Se continuará con las estrategias para la promoción, interiorización y vivencia de los valores del Código de Integridad.

9.4. METODOLOGÍA.

Diagnóstico de necesidades.

Con el fin de dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos se diseñó una herramienta tipo encuesta con la cual se hace el diagnóstico de necesidades de bienestar, la cual tuvo una participación del 64,5% del personal de la planta central, vinculado a la fecha de la misma.

El Programa de Bienestar Social se apoya en dos bases fundamentales: los lineamientos de la alta dirección y las iniciativas de los servidores públicos, su herramienta (Encuesta de Necesidades de Bienestar, incentivos) arrojó los siguientes resultados, los cuales se enmarcan en los ejes propuestos, así:



EJE PNB	CATEGORÍA	ACTIVIDAD	VOTOS NIVEL DE PREFERENCIA				TOTAL VOTOS
			MAYOR	ALTA	MEDIA	BAJA	
Equilibrio Psicosocial	Actividades deportivas, Recreativas y Vacacionales	Actividad recreativa - Pasadías	123	43	21	16	204
		Vacaciones recreativas para hijos/as de servidores	63	38	40	63	204
		Caminatas Ecológicas	68	50	52	34	204
		Jornadas deportivas e integración	58	47	50	50	204
		Actividad turística Vacacional	182	15	4	3	204
Equilibrio Psicosocial	Actividades Artísticas y Culturales	Celebración de fechas especiales (Día de la Mujer)	88	41	45	26	204
		Día de la Familia	103	43	37	18	204
		Día de los Niños	79	38	39	48	204
		Día del Servidor Publico	137	34	19	14	204
		Día de Disfraces	53	23	52	76	204
		Navidad	119	42	25	18	204
Salud mental	Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Cobertura de Servicio Médico de Emergencias	157	29	12	6	204
		Taller Fortalecimiento del Ser (Inteligencia Emocional)	58	58	49	39	204
		Taller de prevención de riesgo psicosocial	56	54	58	36	204
		Taller en cocina saludable	77	46	44	37	204
		Jornadas Saludables	80	54	40	30	204
Equilibrio Psicosocial	Actividades de Manualidad y Artesanías	Arreglos Navideños	65	38	45	56	204
		Tapetes y tejidos	44	39	51	70	204
		Pintura y decoración de bizcochos de porcelana	38	39	53	74	204
		Pintura y decoración de cuadro en oleo	63	44	37	60	204
Identidad y voc. por el Servicio Púb.	Calidad de Vida Laboral	Medición del Clima Laboral y acciones afirmativas al respecto	91	53	38	22	204
Equilibrio Psicosocial		Programa de Pre pensionados	75	42	48	39	204
		Programas de salario emocional (Trabajo en casa, teletrabajo y/u Horario Flexible)	119	48	25	14	204
		Feria de Emprendimientos	62	66	44	32	204
		Programa Servimos BGA	67	54	53	30	204
		Taller de Emprendimiento, éxito y finanzas del hogar	73	48	52	31	204
		Plan de Incentivos	Reconocimiento al servidor público	127	42	23	12



		Apoyo en estudios de educación superior para Servidores Públicos e hijos	159	24	14	7	204
--	--	--	-----	----	----	---	-----

A partir de estas iniciativas se establecerán las actividades a ejecutar, con base en los recursos presupuestales disponibles desde el rubro de bienestar social y también muchas de las actividades del eje de salud mental se podrán abordar desde el área de seguridad y salud en el trabajo.

Planificación.

La planificación corresponde al diseño del plan de bienestar social y el desarrollo de actividades a lo largo del año, la correcta definición de los objetivos a llevar a cabo y coordinar y preparar los recursos necesarios.

Ejecución.

La ejecución es el proceso de implementar o poner en marcha el plan, crear los programas de bienestar y del mismo modo solicitar el apoyo de las entidades que se requieran para el desarrollo de las actividades, es también el acompañamiento permanente de las actividades para garantizar el desarrollo de estas de acuerdo con los parámetros de calidad y oportunidad definidos previamente. Para la ejecución del plan cada año se establecerá un cronograma, teniendo en cuenta las necesidades identificadas y priorizadas por los servidores públicos, dependiendo del presupuesto asignado en la vigencia, el cual será aprobado por las instancias que se establezcan en la Ley o en los reglamentos internos de la entidad.

Evaluación y seguimiento del Plan.

Evaluar los resultados finales obtenidos de la implementación del Plan de bienestar social, del mismo modo se analizan los pros y los contras de este con respecto a los objetivos desde la preparación y ejecución del proceso de capacitación, y análisis a través de indicadores que muestren la eficiencia del plan.

a. Plan de acción vigencia 2024

Fases del Plan de Bienestar e Incentivos	Actividades	Técnicas e instrumentos utilizados	Productos	Responsables
Diagnostico	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de encuesta de necesidades. - Aplicación encuesta - Tabulación y Análisis información. 	Observación, Encuestas	Diagnóstico de necesidades para el bienestar de los empleados.	Subsecretaría Administrativa.



	- Definición de necesidades.			
Planeación	<ul style="list-style-type: none">❖ Analizar el diagnóstico de necesidades.❖ Definir actividades de acuerdo con los resultados de la encuesta.❖ Documentar la propuesta de bienestar.❖ Realizar presupuesto para las actividades propuestas.	Diagnóstico de necesidades, Plan de Acción	Propuestas de bienestar social laboral.	Subsecretaría Administrativa
Socialización y aprobación del Plan de Bienestar e incentivos	<ul style="list-style-type: none">❖ Socialización y aprobación en el Comité de Gestión y desarrollo de MIPG❖ Socialización en la Comisión de personal❖ Socialización con los Sindicatos del municipio.	Reuniones	Plan de bienestar e incentivos aprobado para la vigencia 2024.	Subsecretaría Administrativa
Ejecución	<ul style="list-style-type: none">❖ Informar a los servidores públicos de las actividades y su cronograma.❖ Enviar por correo electrónico la programación de las actividades a los servidores públicos y dar un tiempo prudencial para la inscripción en cada una de las actividades programadas.❖ Organizar los grupos de acuerdo con la disponibilidad de horarios y número de participantes por actividad		Realización de las actividades propuestas	Subsecretaría Administrativa



	<ul style="list-style-type: none">❖ Hacer entrega de los materiales y /o suministros necesarios para la realización de las actividades❖ Ejecutar las actividades en los tiempos previstos y con el presupuesto asignado.			
Evaluación	<ul style="list-style-type: none">❖ Realizar encuesta de evaluación.❖ Aplicar la encuesta.❖ Analizar la encuesta.❖ Realizar planes de mejora.	Formato de encuesta	Resultados de la propuesta de bienestar.	Subsecretaría Administrativa

5. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Original	20 de noviembre de 2008
1.0	Cambia Código Documental según Tabla De Retención	20 septiembre de 2009
2.0	Rediseño del Plan de Bienestar	28 de junio de 2012
3.0	Se ajusta todo el plan y se adiciona el programa de Incentivos; se cambia la denominación a Plan de Bienestar e Incentivos.	3 noviembre de 2017
4.0	Se mencionan los decretos de la parte normativa y se plantea la metodología junto con el plan de acción de la vigencia 2021.	29 de enero de 2021
5.0	Se ajusta el plan teniendo en cuenta el desarrollo del mismo bajo la modalidad virtual y/o presencial por la emergencia presentada por el COVID-19.	10 de mayo de 2021
6.0	Se incluye la sección metas e indicadores, se elimina la definición de modalidad virtual.	31 de enero de 2022
7.0	Se incluye dentro de las áreas de protección y servicios sociales, el programa "Servimos BGA, creciendo con bienestar"	04 de abril de 2022
8.0	Se incluye: "Se deberá diligenciar la carta de compromiso para la suscripción de alianzas que justifica las responsabilidades de las partes, para todas las empresas que se logren consolidar".	26 de mayo de 2022
9.0	Se incluye en documentos de referencia el formato ACTA DE COMPROMISO Y AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO DIRECTO F-GAT-8100-238,37-210	10 de agosto de 2022



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS

Código: PL-GAT-8100-170-001

Versión: 13.0

Página **12** de **12**

10.0	Se realizan ajustes en el plan para la vigencia 2023.	31 de enero de 2023
11.0	Se ajusta el numero de metas y los ejes del plan	27 de febrero de 2023
12.0	Se ajusta el requerimiento del proceso teniendo en cuenta el comité Institucional de MIPG, el cual, aprobó ajustes al plan.	29 de marzo de 2023
13.0	Se ajusta el plan por requerimiento del proceso.	30 de enero de 2024