



PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS

Código: PL-GAT-8100-170-001

Versión: 14.0

Página 1 de 32

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

**Secretaría Administrativa/ Gestión del Talento
Humano**

ENERO 2025

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 2 de 32

1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social Laboral constituye un proceso orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los servidores públicos, así como al mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar. Coadyuvando a elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad para la generación de valor en cada uno de los procesos institucionales y en el servicio que se ofrece a la ciudadanía en general.

A través del bienestar laboral se logran concretar las metas organizacionales, reflejadas estas en equipos altamente productivos, motivados y comprometidos con la planeación estratégica de la entidad. Es por esto, que, cuando se hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos al entorno de la salud física, sino también al plano emocional, siendo este vital para la promoción de una cultura de la felicidad. Es por esto, que para la Alcaldía de Bucaramanga, el Talento Humano es el eje central para el desarrollo de su misionalidad, de ahí, que a través de este plan se busca ofrecer las mejores condiciones laborales a efectos de desarrollar capacidades intelectuales, deportivas y recreativas, culturales, así como de fomento para el desarrollo de habilidades, aptitudes y competencias que le permitan a los servidores públicos, desarrollarse en entornos saludables que generen reconocimiento a su destacada labor.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 está enfocado al logro de las metas estratégicas y en procura de mejorar el clima organizacional a través de acciones de intervención e incentivos que permitan la integración del colaborador y su familia con el entorno laboral y en busca del mejoramiento de los niveles de productividad. Para esto, se tienen en cuenta los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) y el índice de desempeño institucional (IDI) que se mide anualmente a través del formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), además de los diagnósticos y/o estudios de necesidades realizados por la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano a lo largo de la vigencia 2024.

El presente documento vincula los fundamentos conceptuales, normativos y metodológicos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en lo relacionado con la aplicación de las diferentes estrategias que buscan promover la mayor productividad del Estado, incentivando servidoras y servidores públicos con un mayor bienestar laboral, desarrollo y compromiso. En este sentido, no sólo se presentan los mencionados fundamentos, sino que se incluyen los principales resultados diagnósticos que permiten la elección de las diferentes actividades para atender necesidades puntuales de los colaboradores.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 3 de 32

2. OBJETIVO.

Generar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, así como el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, de manera que se posibilite la alineación de estos con las metas y valores institucionales, generándose espacios que propicien el fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades y destrezas como contribución a su bienestar, desempeño y motivación.

2.1. 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 condiciones favorables en el ambiente de trabajo que promuevan un adecuado clima laboral, así como el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, para el logro de la eficiencia, eficacia y efectividad en su desempeño.
- Promover la interiorización de los 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.
- Contribuir, a través de actividades participativas de promoción y prevención que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa, negociación y manejo de conflicto.
- Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, así como que favorezcan la integración del personal recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 4 de 32

3. ALCANCE.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Servidores Públicos, tiene en cuenta el Decreto N° 1083 de 2015, que en su artículo 2.2.10.2 establece: “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales tales como: Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, de Promoción y prevención de la salud, de Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas y de Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

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.

4. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”.
- **Necesidades:** Una necesidad es una carencia o escasez de algo que se considera imprescindible para el ser humano. Estas pueden ser de tipo laboral, familiar, intelectual, cultural, entre otras, y son cruciales no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el mejor talento humano en el servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.
- **PIB:** Plan de Bienestar Social e Incentivos
- **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 5 de 32

bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad; y Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

- **Estímulos:** Son los programas que se realizan con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos.
- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).
- **Incentivo pecuniario:** Aporte económico que se otorga a un equipo de trabajo como reconocimiento al trabajo realizado en beneficio de la entidad.
- **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.
- **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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) 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 entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).
- **Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 6 de 32

aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003).

- **Compromiso organizacional:** Es el compromiso de los Servidores Públicos con la Entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.
- **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.

5. MARCO NORMATIVO

Frente al marco normativo que rige el bienestar laboral en el sector público, es preciso referir lo siguiente:

Tabla 1. Marco legal bienestar social e incentivos

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Establece el sistema de estímulos, el cual estará 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.
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la citada Ley.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Decreto 1083 de 2015, Título	Por medio del cual se expide el Decreto Único

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 7 de 32
10, Sistema de estímulos.	Reglamentario del Sector de Función Pública.	
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.	
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	
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.	
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”. Así mismo, se definen aspectos importantes en materia de encargos y concursos.	
Ley 2088 de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones	
Circular Conjunta 100-009-2021	Por la cual se dan recomendaciones para la implementación de ajustes razonables en las entidades públicas donde laboren personas en condición de discapacidad.	
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.	
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones	
Resolución 0359 de 2024	Por medio de la cual se compila las resoluciones 0255 del 16 de septiembre de 2024 y 0273 del 3 de octubre de 2024, en materia de adopción de los acuerdos colectivos del pliego unificado de solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales de los empleados públicos del Municipio de Bucaramanga.	

6. MARCO CONCEPTUAL

A través del Decreto Ley 1567 de 1998, se define los programas de bienestar social, así:

“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 8 de 32

de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...).

Es en este sentido, que los programas de bienestar social e incentivos de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir con el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, como medio para alcanzar ese equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Por otra parte, el fin último de estos programas es mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el ámbito laboral.

De esta manera, un concepto que ha cobrado importancia es el de bienestar laboral, que según Chiavenato (2004) *“el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)*”. De ahí que, todas las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deban estar enfocadas en todos esos aspectos personales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de vida. Sumado a esto, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la entidad.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: *“Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”*.

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de salario emocional, entendiéndose este como el conjunto de beneficios intangibles que entrega una organización a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica que percibe habitualmente y es implementado con el objetivo de complementar el sueldo acostumbrado a través de compensaciones no económicas, generando en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización.

Por otra parte, es importante mencionar el concepto de salud mental, que de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013¹, se define:

“Artículo 3°. Salud Mental. *La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.*

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.

Es en base a este aspecto del bienestar laboral, que se expide el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia” y en el

¹ Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 9 de 32

cual se establecen los lineamientos de política pública en esta materia. Es preciso mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental ha pasado de verse como la ausencia de enfermedad y se ha enfocado hacia la salud mental positiva. Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, que coadyuve a condiciones de ambiente laboral beneficiosos para estos.

Por último, los planes de bienestar laboral, deben ir concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en el año 2015 y como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad en todos los aspectos de la vida humana. Los ODS agrupan un total de 17 objetivos de carácter integrado e indivisible, y en el caso de Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a los ODS, de acuerdo con su misionalidad.

Así pues, algunos de los ODS que se tuvieron como referentes para el diseño de este plan, fueron los siguientes: I) ODS N. 1: Fin de la pobreza; II) ODS N. 3: Salud y bienestar; III) ODS N. 4: Educación de calidad; IV) ODS N. 5: Igualdad de género; V) ODS N. 8: Trabajo decente y crecimiento económico; VI) ODS N. 9: Industria, innovación e infraestructura; VII) ODS N. 10: Reducción de las desigualdades; VIII) ODS N. 11: Ciudades y comunidades sostenibles y IX) ODS N. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

7. CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS

7.1. Plan Nacional de Bienestar 2023-2026

Dentro de las bases fundamentales para iniciar la formulación de las estrategias dirigidas a fortalecer el bienestar laboral al interior de las entidades públicas, se encuentra el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permite el desarrollo de estrategias de bienestar, partiendo de la premisa de que las y los servidores públicos son el activo más importante con el que cuentan los órganos, organismos y entidades públicas para desarrollar su misionalidad y los objetivos estratégicos institucionales con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, siendo estos formulados con base en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral, siendo estos los siguientes:

Tabla 2. Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

EJE PNB 2023-2026	DESCRIPCIÓN/CONTENIDOS
Equilibrio psicosocial	Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud mental	Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Transformación digital	Agrupa todas las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar
Diversidad e inclusión	Se enfoca en las acciones que las entidades públicas deben implementar 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.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Incluye aquellas acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 11 de 32

Con el propósito de 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 e incentivos vigencia 2025 se alinea con los cuatro ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, así:

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
- Implementación del 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, de esparcimiento 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, Servimos Bga.

b) Eje de salud mental

En este eje se desarrollarán acciones que contribuyan a la salud mental de los

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 12 de 32

servidores públicos buscando un estado de bienestar. En este aspecto se incluyen 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 del tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral, entre otros.

Prevención de nuevos riesgos a la salud:

- Prevención del sedentarismo
- Manejo del estrés, ansiedad y depresión
- Promoción del 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 2023-2026). Las acciones a desarrollar podrán ser:

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

- Charlas/talleres para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el entorno personal y laboral
- Acciones para prevenir conductas discriminatorias en los ámbitos personal y laboral
- Definir rutas de atención ante situaciones discriminatorias

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 buscará implementar nuevas herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación en todos los niveles y se permita agilizar y/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, siendo este parte importante de la cultura organizacional y del desempeño y actuar de los servidores públicos.

7.2. Evaluación del Clima Laboral vigencia 2024

A través de esta evaluación se logró identificar la importancia de los diferentes factores que influyen en la percepción de clima laboral; así como las respectivas acciones de mejora con miras a su incorporación en los planes, programas y políticas institucionales. Observándose lo siguiente:

Características sociodemográficas

Del total de la muestra, el 64% de los encuestados fue del género femenino, mientras el 36% restante correspondió al género masculino. Así mismo, en cuanto al rango etario de los encuestados, se evidenció que el 22% se agrupaba en el rango de entre los 25 a 35 años y en la misma proporción aquellos de entre 56 años o más, por su parte, en los rangos de edad de entre 36 a 45 años y de 46 a 55 años se observó un 28% en cada uno de estos.

Figura 1. % Agregada por factor del Clima Laboral

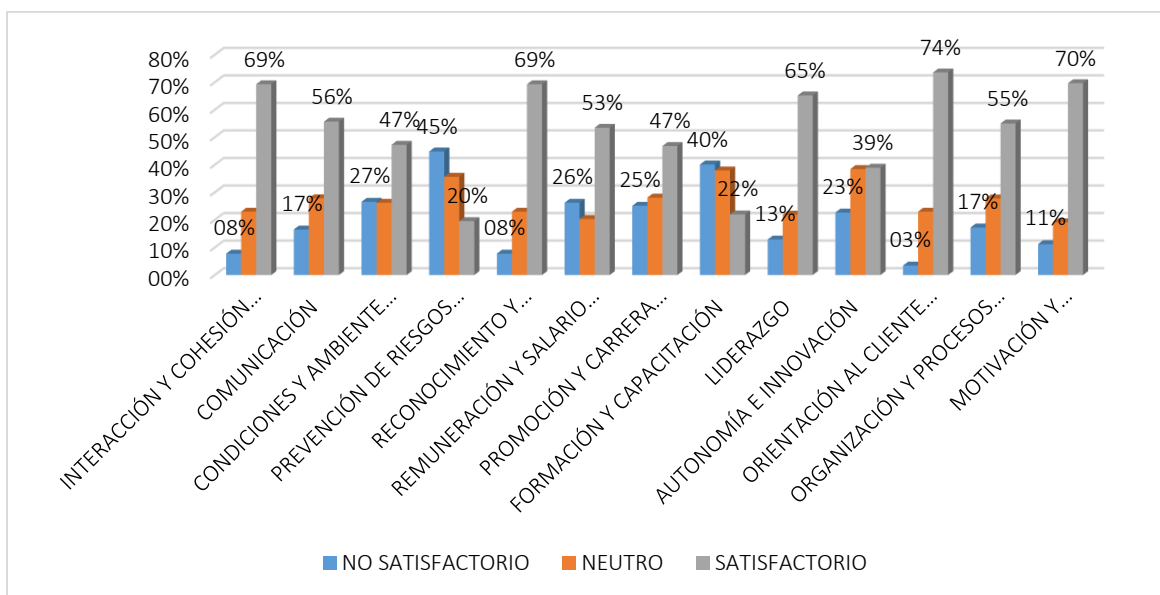


Tabla 3. Resultados agregados clima laboral por escala de valoración

FACTOR DE ANÁLISIS	NO SATISFACTORIO	NEUTRO	SATISFACTORIO
INTERACCIÓN Y COHESIÓN SOCIAL	7,8%	23,0%	69,3%
COMUNICACIÓN	16,5%	27,8%	55,7%
CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO	26,6%	26,2%	47,2%
PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	44,8%	35,6%	19,5%
RECONOCIMIENTO Y SENTIDO DE PERTENENCIA	7,8%	23,0%	69,3%
REMUNERACIÓN Y SALARIO JUSTO	26,2%	20,3%	53,4%
PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL	25,1%	28,1%	46,8%
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	40,1%	37,9%	22,0%
LIDERAZGO	12,9%	21,9%	65,2%
AUTONOMÍA E INNOVACIÓN	22,7%	38,4%	38,9%
ORIENTACIÓN AL CLIENTE (externo e interno)	3,4%	23,0%	73,6%
ORGANIZACIÓN Y PROCESOS DE APOYO	17,2%	27,8%	55,0%
MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL	11,2%	19,1%	69,7%
TOTAL	20,2%	27,1%	52,7%

Como se puede observar en la figura 1 y la tabla 3, en cuanto a los resultados agregados por factor de análisis, se observa que de los trece factores que componen el instrumento aplicado a la entidad, 8 de estos que corresponden al nivel satisfactorio, como son:

- I. Orientación al cliente 73,6%
- II. Motivación y satisfacción laboral 69,7%
- III. Reconocimiento y sentido de pertenencia 69,3%
- IV. Interacción y cohesión social 69,3%
- V. Liderazgo 65,2%
- VI. Comunicación 55,7%
- VII. Organización y procesos de apoyo 55%
- VIII. Remuneración y salario justo 53,4%

Por su parte, los factores de promoción y carrera profesional y el de condiciones y ambiente de trabajo, a pesar de presentar una proporción entre el 40% y el 50% en materia de favorabilidad, infieren en términos de medición la importancia de una revisión a estos con el fin de implementar acciones para mejorar esta proporción.

En cuanto a factores críticos, se encontraron 2 de estos; que son el de prevención de riesgos psicosociales que en materia de favorabilidad es el peor evaluado llegando apenas al 19,5%, mientras la desfavorabilidad alcanza el 44,8%. Y por el otro lado, se

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 15 de 32

tiene el factor de formación y capacitación cuya favorabilidad alcanza el 22,0%, frente al 40,1% de insatisfacción de los empleados al respecto.

En el caso del factor de autonomía e innovación, resulta interesante la cercanía entre las proporciones de percepción de los encuestados frente a las preguntas que agregaron dicho ítem. Observándose un 38,9% de satisfacción, un 38,4% de neutralidad y un 22,7% de desacuerdo sobre las acciones adelantadas en este ámbito. De estos datos, al mirarse desde el punto de vista estadístico, no hay fiabilidad de los resultados para decir que predomina la proporción de satisfacción, aunque es el mayor resultado, dado que, la neutralidad está en el mismo nivel del 38%. Lo anterior, indica que, si bien es cierto, la mayor proporción de la muestra indica estar satisfecho, casi la misma proporción de empleados refiere que, no se siente ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo realizado en este factor, por lo que se precisa de un replanteamiento de las acciones que se adelantan en esta materia para poder observar una mejor dispersión de los resultados en futuras mediciones.

Así las cosas, y de acuerdo con la medición realizada, se refiere, que, en la Alcaldía de Bucaramanga, Santander el clima laboral es percibido como satisfactorio en un 52,7%.

Recomendaciones

1. Definir espacios de interacción y comunicación fluida de los altos directivos con los empleados en torno a temas de interés de la entidad.
2. Diseñar e implementar estrategias que permitan la organización del espacio físico del Centro Administrativo Municipal de acuerdo a los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.
3. Revisar la viabilidad de habilitar espacios para el descanso y/o definir alguna zona existente sólo para este fin. Las zonas de bienestar se están ocupando para otro tipo de actividades y no para la que fue creada.
4. Desarrollar pausas activas variadas y de acuerdo a las necesidades psicosociales y físicas de los empleados.
5. Realizar actividades encaminadas a la gestión del estrés y de mitigación de riesgos psicosociales en los empleados.
6. Desarrollar acciones de reconocimiento a la labor de los mejores empleados en materia de desempeño laboral, de años de servicio, de aporte institucional, etc
7. Diseñar estrategias complementarias que permitan incluir la retroalimentación en la evaluación de desempeño laboral de los empleados.
8. Vincular a los empleados en espacios de participación, construcción de ciudadanía y procesos de rendición de cuentas (comités, audiencias, grupos focales, etc.)
9. Socializar con los empleados los resultados de la última medición de clima laboral realizada por la entidad.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 16 de 32

7.3. Encuesta de Perfil Sociodemográfico 2024

Esta encuesta fue aplicada a los Servidores Públicos de la Alcaldía de Bucaramanga en el año 2024 con el objetivo de caracterizar aspectos relevantes sobre la vida de los colaboradores como son sus condiciones de vida, trabajo y salud.

Así las cosas, dentro de los aspectos más relevantes que sirven de insumo para la construcción del PIB se tienen en cuenta los siguientes:

Información personal/familiar

- El 62% de los encuestados correspondió al género femenino, mientras el 38% restante al masculino. las personas que respondieron la encuesta pertenecen al sexo femenino mientras el 38% al masculino (incluyendo 1 persona que se identifica como no binario).
- El mayor margen de población, esto es, 25% se encuentra en el rango de los 31 a 41 años.
- El 43% de los encuestados manifiesta ser soltero.
- El 71% refiere tener hijos, no obstante, de este porcentaje, el 30% indica tener un solo hijo.

Información socioeconómica

- El 44% de los encuestados manifiesta residir en una casa o apartamento arrendado.
- El 37% se moviliza en transporte público como principal medio de transporte.
- El 51% manifiesta tener vehículo propio
- El 3% de la población que participó en la encuesta está en condición de discapacidad, siendo la más representativa la relacionada con movilidad: 47%
- El 32% de los encuestados manifiesta poseer un título profesional, siendo los más representativos los abogados con el 18%, ingenieros con el 16% y administradores de empresas con el 15%, así mismo, las especializaciones más comunes se agrupan en la rama del derecho.

Aspectos relacionados con el cargo y puesto de trabajo

- El 78% de los encuestados manifiesta tener a su cargo funciones que impliquen la atención al público, sea este interno o externo.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 17 de 32

- Los peligros que más identifican, en sus puestos de trabajo, son en su orden los ergonómicos 70%, los psicosociales 51% y los físicos 49%.
- Tan sólo un 15% de los encuestados refiere haber tenido algún accidente de trabajo, siendo estos, de trabajo el 11 % y enfermedades profesionales el 4%.

Aspectos ligados a las relaciones interpersonales /salud, hábitos de vida y trabajo

- Un 62% de los encuestados manifiesta hacer ejercicio al menos 2.5 horas a la semana. De estos, el 15% refiere la practica de deportes de choque.
- El 26% de los funcionarios participantes refiere algún nivel de estrés (siendo alto el 22% y muy alto el 4%)
- La mayor parte de la población refiere tener en un 96% buenas relaciones dentro del núcleo familiar, de estos, el 87% cuenta con familia extensa.
- El 94% refiere tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, al igual que el 91% con su jefe inmediato.
- Un 35% de los encuestados refiere tener una alta carga laboral (siendo alta en un 29% y muy alta en un 6%).
- Dentro de las actividades en las que más se invirtió el tiempo libre fueron compartir con la familia en un 72%, actividades de estudio labores domésticas con un 65%.

Salud Mental

- El 36% de los encuestados refiere tener una personalidad optimista – social, mientras el 58% se consideran analíticos – tranquilos.
- El 25% refiere haber sido diagnosticado con alguna disfunción de tipo mental como ansiedad, depresión, ataques de pánico, trastorno obsesivo – compulsivo y trastorno de alimentación.

Etapas de Pre Pensión y/o Retiro

- El 14% de los trabajadores encuestados que están en etapa de pre pensión refiere que, si cuenta con un plan definido para su etapa de retiro, mientras que el 86% refiere no tenerlo aún.
- El 53% de los trabajadores encuestados refiere que, si le gustaría recibir orientación para su etapa de retiro, mientras que el 47% refiere no ser necesario.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 18 de 32

Resultados generales

- El 59% de los encuestados manifiesta que las actividades recreativas y deportivas son las de su mayor preferencia y que tiene un impacto significativo en el bienestar social de los funcionarios.
- El 40% manifiesta la importancia de celebrar convenios con empresas, cajas de compensación y universidades para el desarrollo de las diferentes actividades de bienestar de la entidad.
- El 21% considera importante las actividades relacionadas con la promoción de los emprendimientos, dado que algunos funcionarios o su núcleo familiar registran alguno.
- El 13% de los participantes refiere la importancia de la ejecución de las actividades de preparación para la pensión y el retiro.

Recomendaciones

1. Analizar las opciones de financiamiento para acceso a vivienda que pueden ser facilitadas con estrategias tipo convenios o planes de beneficios para los trabajadores.
2. Continuar abriendo espacios de participación desde las prácticas de fe que tienen los trabajadores, de forma respetuosa y equitativa, tal como se hace en la actualidad.
3. Desarrollar un programa de Estilos de Vida y Trabajo saludable que contemple todos los aspectos que impactan el bienestar de las personas, haciendo intervenciones grupales, individuales de tipo educativo y asistencial en la medida que pueda ejecutarse al interior de la entidad gestionando el apoyo y recursos necesarios y pertinentes.
4. Desarrollar un programa de pre pensión y preparación para el retiro en el cual puedan participar los trabajadores que estén en esta etapa
5. El área de bienestar social laboral debe revisar y estudiar las solicitudes y sugerencias plasmadas en este informe y fortalecer lo que ya se ha venido realizando y analizar viabilidad de incluir en el programa de bienestar las necesidades sentidas de los trabajadores.
6. El área de Talento Humano debe continuar realizando la gestión que permita mejorar de manera integral las condiciones de los trabajadores, partiendo del cumplimiento de la normatividad, el estudio de las necesidades sentidas plasmadas en este documento y manifestadas a través de todas las formas de contacto y comunicación con los trabajadores.
7. Realizar un análisis de la posibilidad de tener un enfoque de género en los programas de bienestar social laboral en las que se prioricen las necesidades de la población de mujeres quienes son la mayoría, según sus condiciones de vida, trabajo y salud.

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 19 de 32

7.4. Acciones acordadas en el marco del Acuerdo Sindical establecido con los Empleados Públicos (AEP)

A través de la Resolución 0359 de 19/12/2024 “Por medio de la cual se compila las resoluciones 0255 del 16 de septiembre de 2024 y 0273 del 3 de octubre de 2024, en materia de adopción de los acuerdos colectivos del pliego unificado de solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales de los empleados públicos del Municipio de Bucaramanga”, se aprobaron para inclusión en el Plan de Bienestar Social e Incentivos los siguientes puntos a saber:

- **Actividad de recreación y bienestar social:** EL MUNICIPIO, contratará una vez cada año un programa de turismo social a un destino nacional fuera del Departamento de Santander, que incluya pasajes, estadía y gastos de alimentación para todos los empleados públicos con el fin de ofrecer jornadas de integración y descanso, que contribuyan a disminuir niveles de estrés laboral.
- **Participación en eventos deportivos:** Cuando uno o más empleados públicos hagan parte de un grupo deportivo y sean invitados de manera formal a participar en competencias deportivas a nivel Municipal, Departamental y Nacional, el Municipio de Bucaramanga concederá el permiso remunerado, el cual deberá solicitarse con la debida anticipación y los debidos soportes de invitación.
- **Convenio gimnasio:** EL MUNICIPIO realizará convenios con gimnasios para que los funcionarios de la planta global accedan con descuentos en un porcentaje significativo o el más favorable sobre el precio regular en cualquier plan, con el fin de ayudar a garantizar condiciones óptimas de salud en el personal y contribuir con los programas de bienestar laboral de la entidad.
- **Participación en eventos culturales:** EL MUNICIPIO fomentará actividades en el marco del plan de bienestar para la conformación de grupos culturales que representen la entidad (danzas, grupos musicales, teatro, coros, tamboras u otras expresiones artísticas), en diferentes eventos municipales, nacionales e internacionales. Los diferentes grupos contarán con los elementos, instrumentos, implementos, equipos necesarios e instructores idóneos durante la vigencia que dirijan e instruyan a los participantes; así mismo se programarán eventos culturales, donde los artistas, grupos musicales de danza y teatro expongan sus capacidades artísticas.
- **Apoyo educativo a los empleados públicos:** EL MUNICIPIO otorgará apoyos educativos por el valor certificado por la Institución de Educación Superior, el cual no excederá de 1.5 SMMLV semestrales por concepto de estímulo educativo por Empleado público que lo solicite, el cual se hará dentro del presupuesto que para este fin se designe dentro del plan de bienestar social, a partir de la vigencia 2025.
- **Educación formal para hijos de empleados:** EL MUNICIPIO se compromete a un apoyo económico por núcleo familiar de cada servidor público al servicio de la entidad, a partir de la vigencia 2025, como aporte para los gastos originados para la educación formal (Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria y Media, Técnica, Tecnológica, Pregrado, Posgrado, y Educación para la inclusión), en cuantía de 0.2 SMMLV, por una única vez, cada año, previo cumplimiento del procedimiento establecido.

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 20 de 32

- **Día de la familia:** EL MUNICIPIO continuará con la expedición del acto administrativo para que los empleados públicos compartan anualmente dos días remunerados con su familia.
- **Celebración día del servidor público:** EL MUNICIPIO celebrará el día del Servidor Público (27 de junio - Decreto 2865 del 10 de diciembre del 2013) con diferentes actividades, así como hará los reconocimientos simbólicos a la labor y a la antigüedad de los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, y más años de servicios.
- **Celebración de navidad a los hijos de los empleados de 0 a 12 años:** EL MUNICIPIO se compromete a realizar la Celebración de Navidad de los hijos de todos los empleados públicos de la planta global a cargo del presupuesto del plan de Bienestar, en la segunda semana del mes de diciembre de cada anualidad, mediante la realización de una celebración, entrega de regalos, recreación y refrigerios.
- **Bonificación de navidad – estímulo para el mejoramiento de la calidad de vida del empleado:** El MUNICIPIO garantizará a los empleados públicos de la planta global, por este año y los años subsiguientes a la firma del presente acuerdo, un bono consumible, una vez al año en el mes de diciembre y de acuerdo al procedimiento establecido sin desmejorar el monto entregado en la vigencia anterior.
- **Auxilio de lentes y montura:** El MUNICIPIO otorgará a los servidores públicos de la planta global, anualmente iniciando con la firma del presente acuerdo, un auxilio para compra de lentes y montura, equivalente a la suma de 0.2 SMMLV, de acuerdo al procedimiento que establezca el Municipio.
- **Vacaciones recreativas:** EL MUNICIPIO en los periodos de vacaciones escolares continuará suscribiendo Convenios con: la Caja de Compensación, IMCT e INDERBU, para desarrollar programas de vacaciones recreativas dirigidas a los hijos (as) menores de doce (12) años de los empleados públicos de la planta global.
- **Descanso remunerado en semana de receso escolar:** EL MUNICIPIO concederá UN (1) día de descanso remunerado en la semana de receso escolar, durante el periodo establecido en el Decreto 1373 del 24 de abril de 2007 del Ministerio de Educación Nacional (semana de receso escolar en el mes de octubre) a empleados públicos que acrediten ser padres y madres con hijos escolarizados (preescolar, primaria, secundaria y media) o persona con discapacidad, conforme a la programación y procedimiento que se realice por parte de la administración.
- **Estímulo al cumplimiento del quinquenio de trabajo:** EL MUNICIPIO concederá cuatro (4) días de permiso, como estímulo a los empleados públicos de la planta global, cada vez que cumplan el quinquenio de servicios en forma continua, dentro de las vigencias comprendidas entre el 1 de enero a 31 de diciembre, los cuales no podrán acumularse con otras situaciones administrativas. El disfrute del mismo, será concedido dentro del plazo máximo de los seis (6) meses siguientes al cumplimiento del quinquenio (5, 10, 15, 20, 25 o más años), cuando el funcionario lo solicite.
- **Incentivo por estudio - comisión remunerada por estudio:** El MUNICIPIO dará trámite de acuerdo al procedimiento que para ello se establezca, de las solicitudes presentadas por parte de los funcionarios de carrera administrativa de la planta global, dando

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 21 de 32

cumplimiento a los Decretos 1083 de 2015, 648 de 2017, 51 de 2018 y las demás normas que lo modifiquen o regulen.

- **Estímulo para pre-pensionados:** EL MUNICIPIO incluirá a partir de la vigencia 2025 para los pre pensionados dentro del Plan de Estímulos e Incentivos, un valor equivalente a DIEZ (10) SMMLV.
- **Convenios con las corporaciones turísticas del departamento:** El MUNICIPIO se compromete a realizar los trámites para la suscripción de Convenios con la Corporación Parque Nacional del Chicamocha y Corporación Parque Cerro del Santísimo, a fin de que sus empleados públicos de la planta global accedan al disfrute de los servicios ofertados.
- **Incentivo día de cumpleaños:** EL MUNICIPIO continuará otorgando el día de bienestar por cumpleaños a los empleados públicos de la planta global, consistente en un (1) día de descanso remunerado de conformidad a lo reglamentado, como estímulo a la calidad de vida laboral
- **Incentivo al uso de la bicicleta:** EL MUNICIPIO otorgará seis (6) medios días laborales libres remunerados a los empleados públicos de la planta global, por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de Ley 1811 de 2016, de acuerdo al procedimiento establecido.
- **Incentivo no pecuniario escogencia del empleado del año por nivel jerárquico:** EL MUNICIPIO hará un reconocimiento anual por nivel jerárquico (asistencial, técnico y profesional) de un (1) día de permiso remunerado al mejor empleado público de la planta global, de acuerdo con el procedimiento que se establezca.

8. METAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8.1. DE GESTIÓN

Se establecen tres (3) metas, así:

TIPO	META
Eficacia	Ejecutar al menos el 90% de las actividades que en materia de bienestar social e incentivos sean aprobadas.
Eficiencia	Ejecutar el 100% del presupuesto aprobado para el desarrollo de las actividades de bienestar social e incentivos que se aprueben en el cronograma anual.
Efectividad	Obtener un grado de satisfacción de al menos el 80% por parte de los servidores públicos participantes de las diferentes actividades ejecutadas en el plan de bienestar laboral e incentivos de la vigencia.

En el caso de cada una de las actividades del PIB, y con miras a medir la satisfacción de los empleados frente a la ejecución de las mismas, se tomará como base una muestra sobre el número total de beneficiarios de cada actividad a través del método de muestreo

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 22 de 32

aleatorio simple con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%, para una distribución normal $Z=1.64$.

8.2. INDICADORES

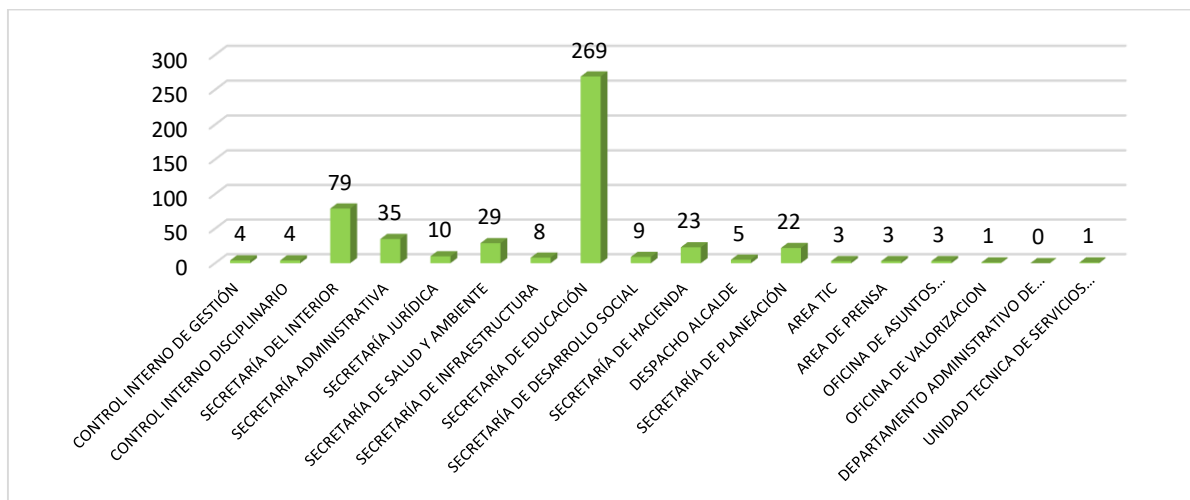
Para efectos de seguimiento y evaluación, se definen los siguientes indicadores a saber:

NOMBRE INDICADOR	OBJETIVO INDICADOR	FORMULA INDICADOR
Cumplimiento del avance del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Medir el Porcentaje de avance en la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos realizadas para los servidores públicos.	(N. de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos ejecutadas en el periodo/Total de actividades Programadas en el periodo) *100%
% Satisfacción frente a las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Establecer el porcentaje promedio semestral de servidores públicos que están satisfechos con las actividades de bienestar donde participan	Población con base en el muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%, z de 1,645, $p=0,5$ $q=0,5$ $n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$ Una vez se tengan los % de satisfacción por evento de bienestar se sacará el promedio respectivo así: $\sum((\% \text{ nivel satisfacción de servidores públicos de planta que asistieron a la actividad 1}) + \sum((\% \text{ nivel satisfacción de servidores públicos de planta que asistieron a la actividad 2}) * 100\% + \sum((\% \text{ nivel satisfacción de servidores públicos de planta que asistieron a la actividad 1n}) / \# \text{ total de Eventos del PIB realizados en el semestre}$

9. RESULTADOS ENCUESTA VIRTUAL DIAGNÓSTICA DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

A través de un instrumento de captura de información (encuesta), se dio cumplimiento a lo dispuesto en el documento G-GAT-8100-170-008 GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, en el cual, se indagó a los 630 servidores públicos tanto de la planta central como administrativos de las instituciones educativas oficiales y la Secretaría de Educación, sobre las principales necesidades en materia de bienestar social e incentivos para la vigencia 2025, de la cual, se obtuvo lo siguiente:

Figura 2. Participación por dependencias



Tal como se observa en la figura 2, se contó con una participación del 80,6% de los servidores públicos de la entidad, obteniéndose 508 respuestas de un total de 630 posibles. Por su parte, al indagar sobre el género de los encuestados, se detalló que el 63% correspondió al género femenino, mientras el 37% restante al masculino.

Figura 3. Nivel del cargo

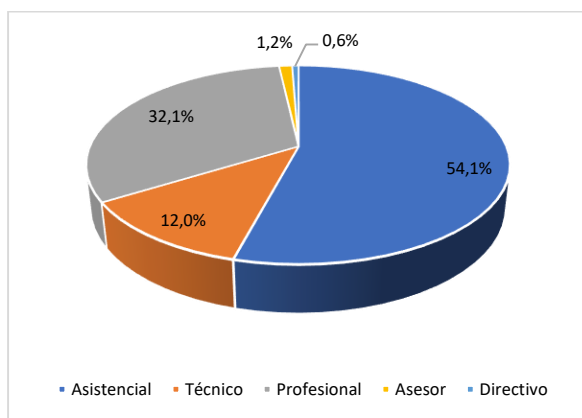
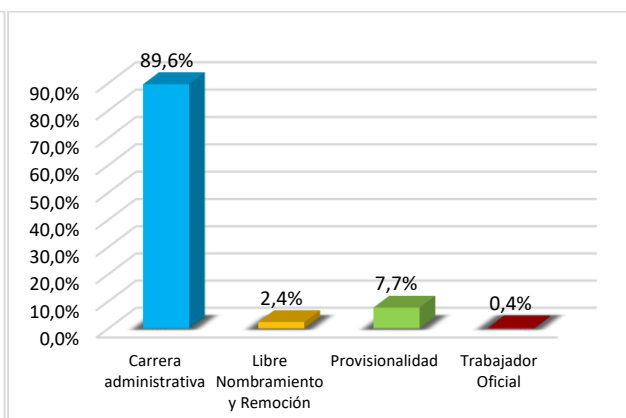


Figura 4. Tipo de vinculación



Por otro lado, en lo que respecta al nivel del cargo, el 54,1% se agrupó en el nivel asistencial, el 32,1% en el nivel profesional, el 12,0% en el nivel técnico, el 1,2% en el nivel asesor y el restante 0,6% en el nivel directivo. Así mismo, por tipo de vinculación, se obtuvo, que, el 89,6% se encuentran vinculados a través de carrera administrativa, el 7,7% en provisionalidad, el 2,4% en libre nombramiento y remoción, mientras el 0,4% restante corresponde a trabajadores oficiales. Tal como se observa en las figuras 3 y 4, respectivamente.

En la tabla 4, se presentan de manera agrupada los resultados de las diferentes preguntas que contenía la encuesta de necesidades del Plan de Bienestar social e incentivos (PIB) vigencia 2025, así:

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 24 de 32

Tabla 4. Resultados categoría información sociodemográfica servidores públicos/núcleo familiar

PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	RESULTADO	%	TOTAL MUESTRA (Personas)	Observaciones
CATEGORÍA: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA					
SUBCATEGORÍA 1: SALUD FÍSICA Y VISUAL					
¿Registra algún tipo de discapacidad? (Según la ley 2418 de 2024, cuota de discapacidad para concurso de méritos)	SI	11	2%	508	
	NO	497	98%		
¿Cuenta con certificado de discapacidad expedido por entidad avalada por el MINSALUD y registrada en la base de datos de la Secretaría de Salud Municipal?	SI	5	45%	11	
	NO	6	55%		
¿Actualmente usa gafas/lentes?	SI	409	81%	508	
	NO	99	19%		
SUBCATEGORÍA 2: INFORMACIÓN DEL NUCLEO FAMILIAR					
¿Estado Civil?	Casado	172	34%	508	
	Separado	45	9%		
	Soltero	173	34%		
	Unión Libre	104	20%		
	Viudo	14	3%		
¿Tiene hijos(as)?	SI	395	78%	508	
	NO	113	22%		
¿Cuántos hijos(as) tiene?	1 hijo(a)	156	39%	395	
	2 hijos(as)	158	40%		
	3 hijos(as)	63	16%		
	4 hijos(as) o más	18	5%		
SUBCATEGORÍA 3. EDUCACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO E HIJOS					
¿Cuántos de sus hijos(as) estudian actualmente?	1 hijo(a).	178	45%	395	Se registra un total de 293 hijos de servidores públicos estudiando en la actualidad
	2 hijos(as).	106	27%		
	3 hijos(as).	8	2%		
	4 hijos(as) o más.	1	0%		
	Ninguno.	102	26%		
¿Se encuentra usted estudiando actualmente?	SI	97	19%	508	
	NO	411	81%		
¿A qué nivel educativo corresponde el programa que está cursando?	Técnico/Tecnológico	12	12%	97	
	Profesional	38	39%		
	Posgrado	47	48%		
¿Cuál es su nivel último nivel educativo?	Bachiller	79	19%	411	Corresponde a las 411 personas que actualmente no se encuentran adelantando ningún tipo de estudios
	Técnico/Tecnológico	101	25%		
	Profesional	94	23%		
	Posgrado	137	33%		
SUBCATEGORÍA 4. TIPO Y CUALIDADES DE LA VIVIENDA					
¿En qué tipo de vivienda reside?	Propia	152	30%	508	
	Arrendada	213	42%		
	Familiar	137	27%		
	Compartida	6	1%		
SUBCATEGORÍA 5. TRANSPORTE Y MOVILIDAD					

 Alcaldía de Bucaramanga		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código: PL-GAT-8100-170-001	
				Versión: 14.0	
				Página 25 de 32	
¿Tiene un medio de transporte propio?	SI	248	49%	508	
	NO	260	51%		
¿Cuál es el medio de transporte propio?	Vehículo	133	54%	248	Corresponde a las 248 personas que registran transporte propio
	Motocicleta	108	44%		
	Bicicleta	3	1%		
	Scooter/Bicicleta eléctrica	3	1%		
	Otras	1	0%		
¿Cuál es el medio que más utiliza para desplazarse al centro de trabajo?	A pie	47	9,3%	508	
	Bicicleta	4	0,8%		
	Scooter/bicicleta eléctrica	2	0,4%		
	Motocicleta	128	25,2%		
	Vehículo	119	23,4%		
	Transporte de servicio público	191	37,6%		
	Otras	17	3,3%		

9.1. Nivel de participación y demandas de intervención del PIB 2025

En la tabla 5, se presentan los principales resultados obtenidos al indagar sobre la participación, nivel de participación y demandas de intervención en relación al Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025 a saber:

Tabla 5. Resultados categoría participación y demandas de intervención

PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	RESULTADO	%	TOTAL MUESTRA (Personas)	Observaciones
CATEGORÍA: PARTICIPACIÓN Y DEMANDAS DE INTERVENCIÓN PIB					
SUBCATEGORÍA 1. PARTICIPACIÓN					
¿Ha participado de las diferentes actividades de bienestar social e incentivos?	SI	471	93%	508	
	NO	37	7%		
¿Por cuál de los siguientes motivos no ha participado de las diferentes actividades de bienestar social e incentivos?	Alta Carga laboral	12	32%	37	Corresponde a las 37 personas que manifestaron no haber participado de las diferentes actividades de bienestar social e incentivos
	Falta de tiempo	10	27%		
	Algunas actividades no son de mi interés	6	16%		
	Falta de motivación	4	11%		
	Otras	5	14%		
¿Qué le motivó a participar de las diferentes actividades de bienestar social e incentivos?	Ampliar y fortalecer lazos de compañerismo	247	49%	508	Corresponde a una pregunta con opción de selección de varias respuestas (percepción)
	Reducción del riesgo psicosocial	163	32%		
	Práctica de deporte y ocio recreativo	155	31%		
	Práctica del autocuidado y promoción de la salud mental	162	32%		
	Disminución del estrés	265	52%		
	Compartir con el núcleo familiar	147	29%		
	Mejorar el clima laboral	178	35%		
	Aprovechar los beneficios que otorga el PIB	236	46%		
	Otras	8	2%		

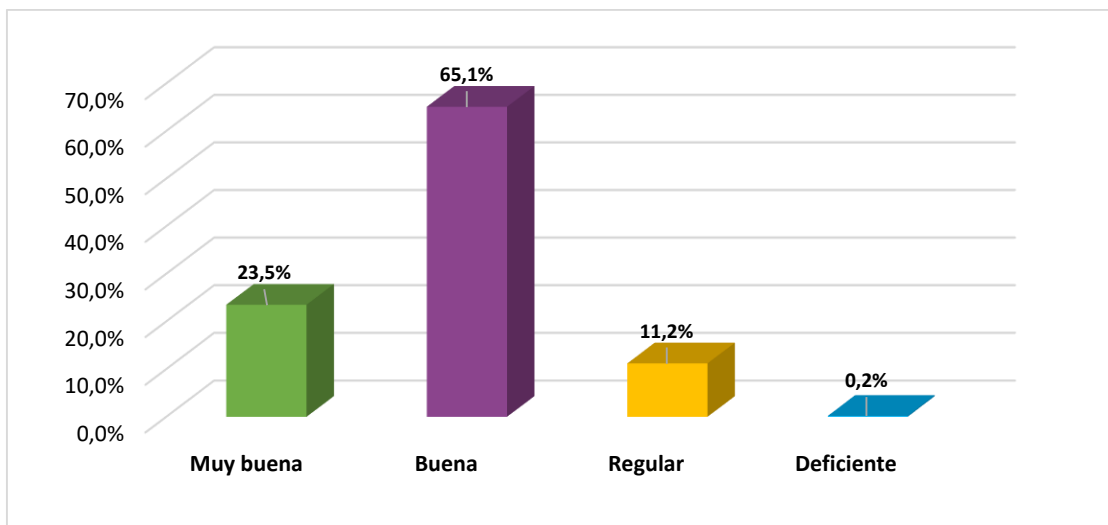
 Alcaldía de Bucaramanga		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código: PL-GAT-8100-170-001	
				Versión: 14.0	
				Página 26 de 32	
SUBCATEGORÍA 2. DEMANDAS DE INTERVENCIÓN FRENTE AL PIB					
¿En cuál de estas actividades deportivas y recreativas le gustaría participar?	Fútbol	76	15%	508	Corresponde a una pregunta con opción de selección de varias respuestas (3 elecciones)
	Microfútbol	81	16%		
	Baloncesto	96	19%		
	Voleibol	137	27%		
	Bolo criollo	113	22%		
	Tejo	67	13%		
	Minitejo	177	35%		
	Zumba	189	37%		
	Aeróbicos	224	44%		
	Natación	160	31%		
	Atletismo	75	15%		
	Ajedrez	47	9%		
	Otras	80	16%		
¿En cuál de estas actividades artísticas y culturales le gustaría participar?	Danzas	365	72%	508	Corresponde a una pregunta con opción de selección de varias respuestas (3 elecciones)
	Música o Coro	252	50%		
	Tamboras	166	33%		
	Teatro	202	40%		
	Talleres manuales	419	82%		
	Otras	118	23%		
¿En cuál de estas celebraciones le gustaría participar?	Día de la mujer	288	57%	508	Corresponde a una pregunta con opción de selección de varias respuestas
	Día de la secretaria	163	32%		
	Día de la madre	236	46%		
	Día del padre	143	28%		
	Día de la niñez	145	29%		
	Celebraciones decembrinas (Novena navideña, etc)	313	62%		
	Otras	38	7%		
En cuál de estas actividades recreativas, vacacionales y de incentivos le gustaría participar y/o recibir?	Viaje programado	316	62%	508	Corresponde a una pregunta con opción de selección de varias respuestas
	Tarjeta vacacional	370	73%		
	Vacaciones recreativas	126	25%		
	Caminatas Ecológicas	292	57%		
	Encuentros deportivos y recreativos	180	35%		
	Pasadías	353	69%		
	Otras	11	2%		
SUBCATEGORÍA 3. ACCIONES DE INTERVENCIÓN PARA EL RETIRO					
¿Le gustaría recibir orientación para el manejo del tiempo en su etapa de retiro?	SI	376	74%	508	
	NO	132	26%		
¿Qué tipo de actividades de bienestar y salud le gustaría que organizaran en la entidad?	Deportivas y recreativas	325	64%	508	Corresponde a una pregunta con opción de selección de varias respuestas
	Artesanales y manuales	254	50%		
	Manejo de finanzas personales	199	39%		
	Orientación psicosocial para el retiro	148	29%		
	Otras	26	5%		

9.2. Percepción de satisfacción frente a la ejecución del PIB 2024

Al indagar sobre la percepción de satisfacción de los funcionarios frente al desarrollo de las diferentes actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024,

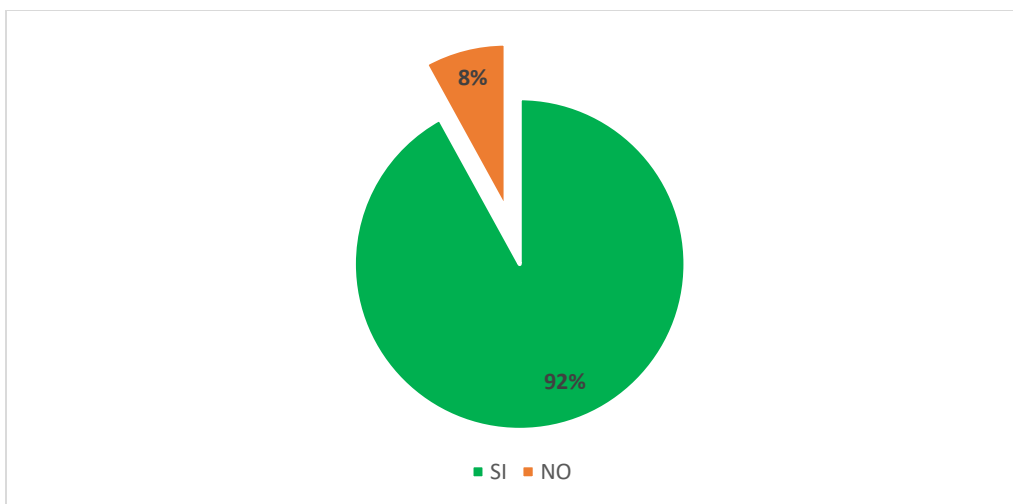
se obtuvo que, la favorabilidad frente al PIB fue del 88,6% (agrupando la percepción 23,5% de muy buena y el 65,1% de buena), mientras el 11,2% y el 0,2% de los encuestados manifestaron una percepción de regular y deficiente, respectivamente. Ver figura 5.

Figura 5. % de satisfacción frente al PIB 2024



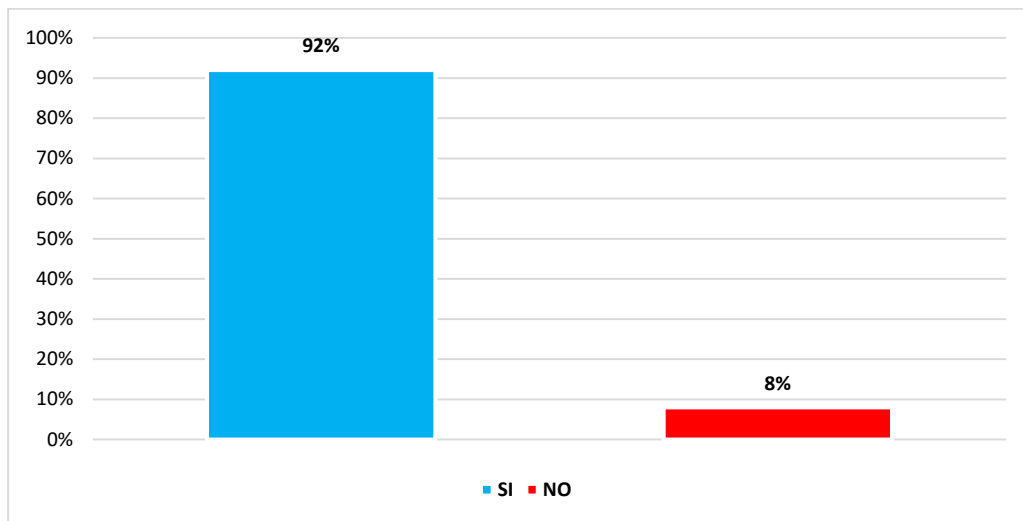
Por otro lado, tal como se observa en la figura 6, al indagar si como servidor público ha recibido suficiente información para participar en las actividades de bienestar e incentivos que ofrece la entidad, el 82% de los encuestados manifestó que si han funcionado los diferentes canales de comunicación, mientras el 18% aducen de manera negativa, sustentando su respuesta en temas ligados a la desactualización de sus cuentas de correo electrónico en las bases de datos que maneja la administración municipal, siendo principalmente, el caso de los administrativos de las instituciones educativas oficiales que se encuentran a cargo de la Secretaría de educación.

Figura 6. Eficacia de los canales de información PIB 2024



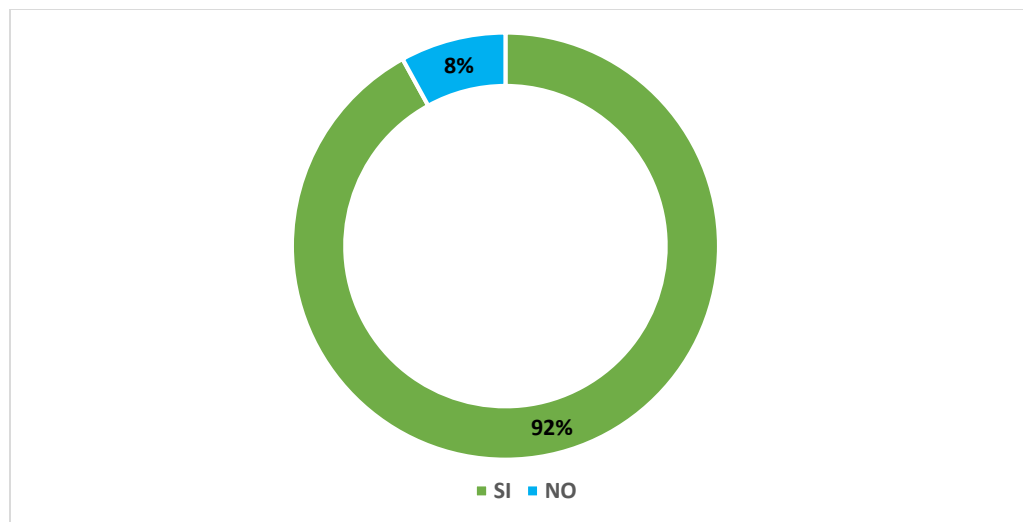
De acuerdo con lo expuesto en la figura 7, y al indagarse, sobre si considera que el plan de bienestar social e incentivos ha contribuido con sus objetivos personales, el 92% de los funcionarios encuestados manifestó una respuesta afirmativa, mientras el 8% aduce de manera negativa. Evidenciándose de esta manera, la importancia para la entidad se seguir fortaleciendo la ejecución del PIB como medio para el mejoramiento de la productividad, el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

Figura 2. %Contribución con los objetivos personales de los servidores públicos



Teniendo de base la importancia del clima organizacional, y de acuerdo con lo dispuesto en la figura 8, al indagar sobre la percepción de los funcionarios respecto de si las actividades de bienestar laboral desarrolladas hasta ahora, han contribuido a mejorar su desempeño y motivación, a lo cual, se observó que el 92% aduce una respuesta afirmativa, mientras el 8% restante manifiesta no estar de acuerdo.

Figura 3. Percepción de mejora en el rendimiento y motivación de los empleados



 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 29 de 32

En resumen, este ejercicio diagnóstico permitió conocer de manera detallada las necesidades de los servidores públicos de la administración municipal, lo cual genera información confiable para el planteamiento y construcción del plan institucional de bienestar e incentivos y así contribuir con el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de las personas, incidiendo positivamente en el clima laboral, la cultura organizacional y las metas institucionales.

10. RESPONSABLE

Proceso Gestión del Talento Humano y Ordenador del Gasto.

11. 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.

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 30 de 32

11.1. 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.

12. DESARROLLO Y EJECUCIÓN PIB 2025

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 y/o programación en el formato F-GAT-8100-238,37-070 PROGRAMACION DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, 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 e incentivos, del mismo modo se analizan los pros y los contras de este con respecto a los objetivos desde la preparación y ejecución del plan, así como el análisis a través de los indicadores que muestren definidos en el mismo.

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 31 de 32

a. Plan de acción vigencia 2025

FASES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	PRODUCTOS	RESPONSABLES
Diagnóstico	Elaboración de encuesta de necesidades.	Encuesta (Método de captura de información)	Diagnóstico de necesidades para el bienestar de los empleados.	Subsecretaría Administrativa de Talento Humano
	Aplicación encuesta de necesidades			
	Tabulación y Análisis de la información.			
	Definición de necesidades.			
Planeación	Analizar el diagnostico de necesidades.	Diagnóstico de necesidades PIB, Plan de Acción	Propuestas de bienestar social laboral.	Subsecretaría Administrativa de Talento Humano
	Definir actividades de acuerdo con los resultados de la encuesta.			
	Documentar la propuesta de bienestar.			
	Elaborar el presupuesto para las actividades propuestas.			
Socialización y aprobación del Plan de Bienestar e incentivos	Socialización y aprobación en el Comité de Gestión y desarrollo de MIPG	Reuniones/Mesas de trabajo	Plan de bienestar social e incentivos aprobado para la vigencia 2025	Subsecretaría Administrativa de Talento Humano
	Socialización en la Comisión de personal			
	Socialización con los Sindicatos del municipio.			
Ejecución	Informar a los servidores públicos de las actividades y su cronograma.	Canales de comunicación institucional	Desarrollo de las actividades propuestas	Subsecretaría Administrativa de Talento Humano
	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			
	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	Realizar el diseño de la encuesta de evaluación del PIB	Encuesta (Método de captura de información)	Resultados de la propuesta de bienestar.	Subsecretaría Administrativa de Talento Humano
	Realizar la aplicación de la encuesta.			
	Analizar los resultados de la encuesta.			
	Realizar la formulación de planes de mejora.	Plan de mejora (Si aplica)		

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 14.0
		Página 32 de 32

13. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Original	20 de noviembre de 2008
1.0	Cambia Código según tabla de retención documental	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
10.0	Se realizan ajustes en el plan para la vigencia 2023.	31 de enero de 2023
11.0	Se ajusta el número 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
14.0	Se ajusta el plan de acuerdo al diagnóstico de necesidades PIB elaborado en 2024 y para la vigencia 2025	30 de enero de 2025