

2026

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Versión 15

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Subsecretaria Administrativa-
Talento Humano

Proceso Gestión del Talento Humano

Mejoramiento Continuo

| CONTROL DE CAMBIOS | | | |
|--------------------|-------------------------------|---|--|
| VERSIÓN | FECHA (aprobación) | DESCRIPCIÓN DE AJUSTES | RESPONSABLE (Cargo según Manual de Funciones) |
| 0.0 | 20 de noviembre de 2008 | Original | Líder de proceso GTH. |
| 1.0 | 20 septiembre de 2009 | Cambia Código según tabla de retención documental | Líder de proceso GTH. |
| 2.0 | 28 de junio de 2012 | Rediseño del Plan de Bienestar | Líder de proceso GTH. |
| 3.0 | 3 noviembre de 2017 | Se ajusta todo el plan y se adiciona el programa de Incentivos; se cambia la denominación a Plan de Bienestar e Incentivos. | Líder de proceso GTH. |
| 4.0 | 29 de enero de 2021 | Se mencionan los decretos de la parte normativa y se plantea la metodología junto con el plan de acción de la vigencia 2021. | Líder de proceso GTH. |
| 5.0 | 12 de mayo de 2021 | 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. | Líder de proceso GTH. |
| 6.0 | 31 de enero de 2022 | Se incluye la sección metas e indicadores, se elimina la definición de modalidad virtual. | Líder de proceso GTH. |
| 7.0 | 04 de abril de 2022 | Se incluye dentro de las áreas de protección y servicios sociales, el programa “Servimos BGA, creciendo con bienestar” | Líder de proceso GTH. |
| 8.0 | 26 de mayo de 2022 | 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”. | Líder de proceso GTH. |
| 9.0 | 10 de agosto de 2022 | Se incluye en documentos de referencia el formato ACTA DE COMPROMISO Y AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO DIRECTO F-GAT-8100-238,37-210 | Líder de proceso GTH. |
| 10 | 31 de enero de 2023 | Se realizan ajustes en el plan para la vigencia 2023. | Líder de proceso GTH. |
| 11 | 27 de febrero de 2023 | Se ajusta el número de metas y los ejes del plan | Líder de proceso GTH. |
| 12 | 29 de marzo de 2023 | Se ajusta el requerimiento del proceso teniendo en cuenta el comité Institucional de MIPG, el cual, aprobó ajustes al plan. | Líder de proceso GTH. |
| 13 | 30 de enero de 2024 | Se ajusta el plan por requerimiento del proceso. | Líder de proceso GTH. |
| 14 | 30 de enero de 2025 | Se ajusta el plan de acuerdo al diagnóstico de necesidades PIB elaborado en 2024 y para la vigencia 2025 | Líder de proceso GTH. |
| 15 | 29 de enero de 2026 | Se ajusta el plan de acuerdo con el diagnóstico de necesidades PIB elaborado en 2025 y para la vigencia 2026 | Líder de proceso GTH. |

Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento.

Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos, por favor especificar acta y mes del desarrollo de la misma en la “Descripción de Ajustes”

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en las carpetas del SGC de la Alcaldía de Bucaramanga.



| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. OBJETIVO..... | 2 |
| 2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS | 2 |
| 3. ALCANCE | 3 |
| 4. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS | 3 |
| 5. RESPONSABLES | 5 |
| 6. CONDICIONES GENERALES | 5 |
| 8. NORMOGRAMA | 6 |
| 9. DESARROLLO Y/O DESCRIPCION | 8 |
| 9.1. CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS | 9 |
| 9.1.1. Plan Nacional de Bienestar 2023-2026..... | 9 |
| a) Eje de equilibrio psicosocial | 11 |
| b) Eje de salud mental..... | 11 |
| c) Eje diversidad e inclusión | 12 |
| d) Eje de Transformación digital | 12 |
| e) Eje Identidad y vocación por el Servicio Público..... | 12 |
| 9.1.2. Evaluación del Clima Laboral vigencia 2025 | 12 |
| 9.1.3. Encuesta de Perfil Sociodemográfico 2025 | 15 |
| 9.2. Acciones acordadas en el marco del Acuerdo Sindical establecido con los Empleados Públicos (AEP)..... | 19 |
| 9.3. RESULTADOS ENCUESTA VIRTUAL DIAGNÓSTICA DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025..... | 22 |
| 9.4. METAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 25 |
| 9.5. Nivel de participación y demandas de intervención del PIB 2025 | 26 |
| 9.6. Percepción de satisfacción frente a la ejecución del PIB 2025..... | 29 |
| 9.7. BENEFICIARIOS..... | 31 |
| 9.8. DESARROLLO Y EJECUCIÓN PIB 2026 | 31 |
| Planificación | 31 |
| Ejecución..... | 32 |
| Evaluación y seguimiento del Plan | 32 |

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social Laboral constituye un proceso orientado a crear, mantener y fortalecer las condiciones que favorecen el desarrollo integral de las y los servidores públicos, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar. Este proceso contribuye de manera directa al incremento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, generando valor agregado en los procesos institucionales y en el servicio que se presta a la ciudadanía.

A través del bienestar laboral se facilita el logro de las metas organizacionales, reflejadas en equipos de trabajo altamente productivos, motivados y comprometidos con la planeación estratégica de la entidad. En este sentido, el bienestar laboral no se limita únicamente al cuidado de la salud física, sino que incorpora de manera integral el componente emocional, el cual resulta fundamental para la promoción de una cultura organizacional basada en la felicidad, el respeto y el reconocimiento.

Para la Alcaldía de Bucaramanga, el Talento Humano constituye el eje central para el desarrollo de su misionalidad. Por ello, mediante el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos se busca ofrecer condiciones laborales óptimas que permitan el fortalecimiento de capacidades intelectuales, deportivas, recreativas y culturales, así como el fomento de habilidades, aptitudes y competencias, promoviendo entornos laborales saludables que reconozcan y valoren la destacada labor de los servidores públicos.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se orienta al cumplimiento de las metas estratégicas institucionales y al mejoramiento del clima organizacional, a través de acciones de intervención e incentivos que propicien la integración del colaborador y su familia con el entorno laboral, contribuyendo al aumento de los niveles de productividad y compromiso institucional. Para su formulación, se tuvieron en cuenta los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), el Índice de Desempeño Institucional (IDI) medido anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), así como los diagnósticos y estudios de necesidades adelantados por la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano durante la vigencia 2025.


El presente documento articula los fundamentos conceptuales, normativos y metodológicos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en concordancia con la implementación de estrategias orientadas a promover una mayor productividad del Estado, mediante el fortalecimiento del bienestar laboral, el desarrollo integral y el compromiso de las servidoras y los servidores públicos. En este contexto, no solo se exponen dichos fundamentos, sino que también se incorporan los principales resultados diagnósticos que orientan la definición de las actividades y acciones dirigidas a atender de manera efectiva las necesidades identificadas en la población trabajadora.

2. OBJETIVO

Generar 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 la de su núcleo familiar, promoviendo su alineación con los valores y metas institucionales, mediante la creación de espacios que fortalezcan sus conocimientos, habilidades y destrezas, como contribución a su bienestar, desempeño y motivación laboral.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Los objetivos estratégicos orientan las acciones dirigidas a los actores relevantes,

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

permitiendo avanzar en la implementación de las estrategias necesarias en el marco de la planificación y la gestión integral del Talento Humano:

- Contribuir mediante el desarrollo de actividades de promoción y prevención, al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, a través de acciones de carácter educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- Propiciar condiciones favorables en el ambiente de trabajo que promuevan un clima laboral adecuado, así como el fortalecimiento de la creatividad, la identidad institucional, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, contribuyendo al logro de la eficiencia, eficacia y efectividad en su desempeño.
- Promover la interiorización de los valores organizacionales, fortaleciendo una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, con el fin de generar compromiso institucional y sentido de pertenencia en las y los servidores públicos.
- Contribuir, mediante el desarrollo de actividades participativas de promoción y prevención, al fortalecimiento y afianzamiento de habilidades blandas tales como la comunicación efectiva, el liderazgo, el trabajo en equipo, la motivación, la iniciativa, la negociación y el manejo de conflictos.
- Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el proceso de retiro de los servidores públicos, así como la integración del personal recientemente vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.


3. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para las y los Servidores Públicos se fundamenta en lo dispuesto en el Decreto N.º 1083 de 2015, el cual, en su artículo 2.2.10.2, establece que:


“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y a sus familias 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, los cuales podrán ser gestionados mediante convenios con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; así como programas de promoción 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 la presentación de las necesidades de vivienda de los empleados ante dichos organismos.”

En este sentido, el Plan de Bienestar Social e Incentivos es de aplicación transversal en todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control – SIGC de la entidad, a partir de la identificación de necesidades que permiten incentivar a las y los servidores públicos, tanto a nivel individual como colectivo. Lo anterior se soporta en un talento humano motivado y comprometido, orientado a optimizar la prestación del servicio público mediante la generación de espacios que promuevan la integración, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia institucional.

4. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

- **Servidores públicos:** De conformidad con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, *“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:** Se entienden como las carencias o requerimientos cuya satisfacción resulta fundamental para el desarrollo integral del ser humano. Estas pueden manifestarse en los ámbitos laboral, familiar, intelectual, cultural, entre otros. Su adecuada identificación y atención son determinantes no solo para fortalecer la motivación y el desempeño de los servidores públicos, sino también para favorecer la atracción, permanencia y retención del talento humano en el servicio público. En este contexto, el Estado, en su rol de empleador, debe generar condiciones competitivas frente al sector privado, que permitan captar nuevo talento y garantizar la continuidad y el compromiso de los servidores que ya hacen parte de la entidad.
- **PIB – Plan de Bienestar Social e Incentivos:** Instrumento de gestión del talento humano mediante el cual la Alcaldía de Bucaramanga diseña, implementa y evalúa estrategias, programas y actividades orientadas a promover el bienestar integral de los servidores públicos y su núcleo familiar, fortalecer la motivación, el desempeño y el sentido de pertenencia institucional, así como contribuir al mejoramiento del clima organizacional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
- **Bienestar:** De acuerdo con los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe entenderse como un estado integral que reconoce las múltiples dimensiones de la persona y no se limita únicamente al ámbito laboral. En este sentido, el bienestar se alcanza cuando se logra la satisfacción equilibrada de las necesidades humanas fundamentales, las cuales se agrupan en dos categorías: necesidades axiológicas, que comprenden la subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad; y necesidades existenciales, relacionadas con las formas de *ser, tener, hacer y estar*. Este enfoque permite orientar las acciones institucionales hacia el desarrollo humano integral de los servidores públicos y su entorno familiar.
- **Estímulos:** Conjunto de programas, acciones e incentivos diseñados por la entidad con el propósito de reconocer, motivar y fortalecer el desempeño eficaz, el compromiso institucional y la permanencia de los servidores públicos, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos y al mejoramiento continuo de la gestión pública.
- **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:** Reconocimiento de carácter económico otorgado a equipos de trabajo como resultado de su desempeño destacado, orientado a valorar los logros alcanzados en beneficio de la entidad y a fortalecer la motivación, el compromiso y la mejora continua en la gestión institucional.
- **Incentivo no pecuniario:** Reconocimiento otorgado en especie a un servidor público o a un equipo de trabajo que ha alcanzado niveles de excelencia en el

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

cumplimiento de sus funciones, orientado a exaltar su desempeño, fortalecer la motivación y promover una cultura de reconocimiento y mejora continua dentro de la entidad.

- **Clima Laboral:** Conjunto de características percibidas por los servidores públicos en su ambiente de trabajo, las cuales influyen de manera directa en sus comportamientos, actitudes y niveles de desempeño laboral. Estas características pueden mantenerse relativamente estables en el tiempo y variar entre entidades o entre las diferentes dependencias de una misma institución (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Cultura organizacional:** Conjunto de valores, creencias y entendimientos compartidos por los integrantes de una organización, que orientan la forma en que se realizan las actividades y se toman decisiones. La cultura organizacional actúa como un vínculo social y normativo que cohesiona a la entidad, y se manifiesta a través de principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de liderazgo, lenguaje y comunicación, los cuales direccionan los comportamientos y prácticas habituales de quienes la integran (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, p. 15).
- **Calidad de vida:** Estado de satisfacción general que resulta del desarrollo de las potencialidades de las personas y de la interacción entre factores objetivos y subjetivos. Comprende una percepción subjetiva de bienestar físico, psicológico y social, que incluye aspectos como la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud. Asimismo, incorpora componentes objetivos relacionados con el bienestar material, las relaciones armónicas con el entorno físico, social y comunitario, y la salud objetivamente evaluada (Ardila, 2003).
- **Compromiso organizacional:** Grado de identificación, vinculación y sentido de pertenencia que desarrollan los servidores públicos frente a la entidad, reflejado en su disposición para compartir y aplicar sus conocimientos presentes y futuros, contribuir al logro de los objetivos institucionales y actuar de manera responsable y coherente con los valores y principios del servicio público.
- **Programa de Bienestar:** Conjunto estructurado de actividades, estrategias y acciones orientadas a mejorar, fortalecer y estimular el bienestar integral de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo personal y laboral, así como la integración con sus familias, en coherencia con los objetivos institucionales y el mejoramiento del clima organizacional.

5. RESPONSABLES


Subsecretario (a) Administrativo(a) de Talento Humano

6. CONDICIONES GENERALES

a) Incentivos

En relación con los incentivos, la entidad continuará otorgando incentivos por evaluación de desempeño, para los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles.

b) El Plan de Bienestar Social e incentivos beneficiará a la totalidad de los servidores públicos que registren vinculación activa con la entidad y se podrán hacer extensivos a su núcleo familiar.

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

- c) Los planes de Bienestar social se podrán realizar dentro o fuera de la jornada laboral ordinaria, buscando la participación del mayor número de servidores públicos posible.
- d) Las actividades que se desarrollen en el marco del plan 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.
- e) Se debe promover en los servidores nuevos y mejores niveles de confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.
- f) El desarrollo de las diferentes actividades del plan de bienestar social e incentivos, debe generar un clima organizacional que permita evidenciar en los Servidores Públicos, la motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la entidad, reflejándose a su vez en el cumplimiento de la misión institucional y el aumento en los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a sus usuarios.
- g) Toda persona que infrinja las indicaciones que emita la secretaría administrativa y afecte a sus compañeros y el desarrollo de la misionalidad de la entidad, será remitido a la Oficina de Control Interno Disciplinario para seguir con el proceso correspondiente.

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

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA


F-GAT-8100-238,37-070 Programación de bienestar social e incentivos

8. NORMOGRAMA


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 la Salud Ocupacional en el país. Constituye el marco normativo inicial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, actualmente articulado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). |
| Decreto Ley 1567 de 1998, Título II – Sistema de estímulos para los empleados del Estado | Establece el sistema de estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, orientados a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado y a contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. |
| Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36 | Dispone que las entidades públicas deben implementar programas de bienestar e incentivos para mejorar el desempeño, la satisfacción y el desarrollo de los servidores públicos, conforme a las normas vigentes. |

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

| NORMA | DESCRIPCIÓN |
|---|--|
| 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. |
| Resolución 3461 de 2025 | Por la cual se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se adoptan medidas para la prevención del acoso laboral y la promoción de entornos laborales saludables. (Deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012) |
| Ley 1221 de 2008 | Establece normas para promover y regular el teletrabajo, definiendo derechos, deberes y condiciones para su implementación en entidades públicas y privadas |
| Resolución 2646 de 2008 | Establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como para la determinación del origen de patologías derivadas del estrés ocupacional. |
| Decreto 1083 de 2015, Título 10, Sistema de estímulos. | Decreto Unico Reglamentario del Sector de Función Pública que reglamenta el sistema de estímulos, bienestar e incentivos para los servidores públicos. |
| Ley 1811 de 2016 | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta como medio de transporte y modifica el Código Nacional de Tránsito, siendo aplicable como incentivo de bienestar laboral. |
| Ley 1823 de 2017 | Adopta la estrategia de salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral en entidades públicas y empresas privadas, promoviendo condiciones adecuadas para la lactancia materna. |
| Ley 1857 de 2017 | Modifica la Ley 1361 de 2009 para complementar las medidas de protección a la familia, promoviendo la conciliación entre la vida laboral y familiar. |
| 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 | Regula el trabajo en casa como modalidad excepcional y transitoria, estableciendo derechos, deberes y condiciones para su aplicación. |
| Circular Conjunta 100-009-2021 | Emite recomendaciones para la implementación de ajustes razonables en las entidades públicas donde laboren personas en condición de discapacidad, garantizando la igualdad y la no discriminación. |
| Ley 2191 de 2022 | Regula el derecho a la desconexión laboral, garantizando que los trabajadores no sean contactados fuera de la jornada laboral, salvo las excepciones previstas en la ley. |
| Resolución 2764 de 2022 | Adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general y los protocolos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. |

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

| NORMA | DESCRIPCIÓN |
|-------------------------|---|
| Resolución 0359 de 2024 | Compila las Resoluciones 0255 del 16 de septiembre de 2024 y 0273 del 3 de octubre de 2024, relacionadas con la adopción de los acuerdos colectivos derivados del pliego unificado de solicitudes presentadas por las organizaciones sindicales de los empleados públicos del Municipio de Bucaramanga. |
| Resolución 0259 de 2025 | Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 0359 de 2024, en relación con los Acuerdos 37, 38 y 39 capítulo, del pliego unificado de solicitudes adoptado con las organizaciones sindicales del Municipio de Bucaramanga.” |

9. DESARROLLO Y/O DESCRIPCION

A través del Decreto Ley 1567 de 1998 se definen los programas de bienestar social en los siguientes términos:


“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 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 (...).”

En este sentido, los programas de bienestar social e incentivos de las entidades públicas deben estar orientados a contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, como un medio para alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. El fin último de estos programas es mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el ámbito laboral, fortaleciendo su bienestar y desempeño institucional.

De esta manera, un concepto que ha cobrado especial relevancia es el de bienestar laboral, el cual, según Chiavenato (2004), se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando su realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, así como el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del entorno laboral. En consecuencia, todas las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben considerar los aspectos personales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que inciden en la calidad de vida de los individuos. El bienestar laboral se constituye, así, en un factor fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la entidad.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define un entorno laboral saludable como aquel en el que trabajadores y directivos colaboran de manera conjunta en un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad, el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo. Adicionalmente, cobra relevancia el concepto de salario emocional, entendido como el conjunto de beneficios intangibles que una organización ofrece a sus colaboradores como complemento a la remuneración económica, a través de compensaciones no monetarias que fortalecen la motivación, el sentido de pertenencia, la fidelización y el compromiso institucional.

Asimismo, resulta indispensable hacer referencia al concepto de salud mental, definido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013 como un estado dinámico que se manifiesta en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, permitiendo a las personas desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para desenvolverse en la vida

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

diaria, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad. La salud mental es reconocida como un derecho fundamental, un asunto prioritario de salud pública y un componente esencial del bienestar general y del mejoramiento de la calidad de vida de la población.

En coherencia con lo anterior, se expide el Documento CONPES 3992 de 2020, mediante el cual se establece la “Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia”, definiendo los lineamientos de política pública en esta materia. En los últimos años, el concepto de salud mental ha evolucionado desde una visión centrada en la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva. En este marco, las entidades públicas deben definir estrategias dentro de sus programas de bienestar que contribuyan al fortalecimiento de la salud mental de sus servidores públicos, promoviendo un clima laboral positivo y entornos de trabajo saludables.

Finalmente, los planes de bienestar laboral deben articularse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el año 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS comprenden 17 objetivos integrados e indivisibles, cuya implementación en Colombia se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018, “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”.

En concordancia con lo anterior, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas que contribuyan al cumplimiento de los ODS, de acuerdo con su misionalidad. Para el diseño del presente plan, se tomaron como referentes los siguientes objetivos: ODS 1: Fin de la pobreza; ODS 3: Salud y bienestar; ODS 4: Educación de calidad; ODS 5: Igualdad de género; ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico; ODS 9: Industria, innovación e infraestructura; ODS 10: Reducción de las desigualdades; ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles; y ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.


9.1. CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS

9.1.1. 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

| | | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

| 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 | Agrupar 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 al 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 violencia 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

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:

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

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 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

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

- 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.

9.1.2. Evaluación del Clima Laboral vigencia 2025

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 analizada, el 60 % de los encuestados correspondió al género femenino y el 40 % al género masculino. En relación con el rango etario, se evidenció que

el 3 % de los participantes se ubicó en el grupo de edad entre 18 y 28 años, el 88 % en el rango de 29 a 59 años y, finalmente, el 9 % correspondió a personas de 60 años o más.

Figura 1. % Agregada por factor del Clima Laboral

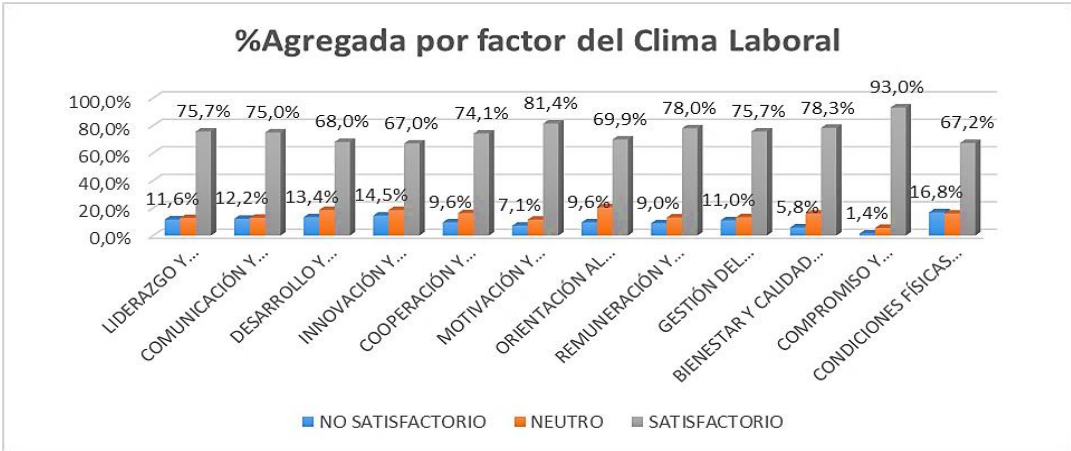



Tabla 3. Resultados agregados clima laboral por escala de valoración

| FACTOR DE ANÁLISIS | NO SATISFACTO RIO | NEUT RO | SATISFACTO RIO |
|--|-------------------|---------|----------------|
| LIDERAZGO Y SUPERVISIÓN | 11,6% | 12,8% | 75,7% |
| COMUNICACIÓN Y FLUJO DE INFORMACIÓN | 12,2% | 12,9% | 75,0% |
| DESARROLLO Y CRECIMIENTO PERSONAL | 13,4% | 18,6% | 68,0% |
| INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA | 14,5% | 18,6% | 67,0% |
| COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO | 9,6% | 16,3% | 74,1% |
| MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL | 7,1% | 11,5% | 81,4% |
| ORIENTACIÓN AL CIUDADANO Y VALORES INSTITUCIONALES | 9,6% | 20,6% | 69,9% |
| REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS | 9,0% | 13,0% | 78,0% |
| GESTIÓN DEL DESEMPEÑO | 11,0% | 13,3% | 75,7% |
| BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL | 5,8% | 15,9% | 78,3% |
| COMPROMISO Y SENTIDO DE PERTENENCIA | 1,4% | 5,5% | 93,0% |
| CONDICIONES FÍSICAS Y DE SEGURIDAD | 16,8% | 15,9% | 67,2% |
| TOTAL | 10,2% | 14,6% | 75,3% |

Como se puede observar en la Figura 1 y la Tabla 3, en relación con los resultados agregados por factor de análisis, se evidencia que los doce factores que componen el instrumento aplicado a la entidad se ubican en un nivel satisfactorio, tal como se presenta a continuación:

- I. Liderazgo y supervisión 75,7%
- II. Comunicación y flujo de información 75%
- III. Desarrollo y crecimiento personal 68%
- IV. Innovación y mejora continua 67%
- V. Cooperación y trabajo en equipo 74,1%
- VI. Motivación y satisfacción laboral 81,4%

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

- VII. Orientación al ciudadano y valores institucionales 69,9%
- VIII. Remuneración y beneficios 78%
- IX. Gestión del desempeño 75,7%
- X. Bienestar y calidad de vida laboral 78,3%
- XI. Compromiso y sentido de pertenencia 93%
- XII. Condiciones físicas y de seguridad 67,2%

El análisis de los resultados del Clima y Cultura Organizacional 2025 de la Alcaldía de Bucaramanga permite extraer, entre otras, varias conclusiones relevantes. En primer lugar, se confirma que la percepción general del clima laboral es favorable: la mayoría de los funcionarios expresan orgullo de pertenecer a la institución, alto compromiso con los objetivos institucionales y disposición a recomendar la entidad como un buen lugar para trabajar. Estos hallazgos reflejan una sólida base de motivación y sentido de pertenencia que constituye una de las principales fortalezas de la gestión administrativa actual.


En segundo lugar, se evidencia que las actividades de bienestar y calidad de vida implementadas por la administración son valoradas positivamente por los colaboradores, aunque también se reconoce que su alcance aún no es equitativo en todas las dependencias. Esto implica que, si bien existen iniciativas destacables, la cobertura y la frecuencia de estas deben ampliarse para garantizar un impacto integral en la totalidad de la planta de personal.

En tercer lugar, se identifican áreas críticas relacionadas con la dotación de equipos y recursos, así como con la percepción de seguridad y prevención de riesgos laborales. Los resultados muestran que una proporción significativa de funcionarios considera insuficientes los recursos tecnológicos y logísticos disponibles, lo que afecta la eficiencia en la prestación del servicio. Así mismo, si bien la mayoría reconoce acciones de prevención, aún existe un porcentaje importante que percibe riesgos no atendidos de manera adecuada. Estos hallazgos constituyen señales de alerta que deben ser priorizadas en los planes de mejora institucional.

Finalmente, los resultados evidencian que la motivación y el compromiso no dependen únicamente de factores materiales, sino también de la gestión del reconocimiento, la comunicación y las relaciones humanas. La aplicación de las teorías de Maslow, Likert, Mayo y Herzberg permitió comprender cómo las percepciones de los funcionarios se vinculan con necesidades jerárquicas, estilos de liderazgo participativos, vínculos sociales y factores motivacionales. En síntesis, la encuesta confirma que la Alcaldía de Bucaramanga cuenta con fortalezas significativas en términos de compromiso y sentido de pertenencia, pero debe fortalecer sus acciones en bienestar, dotación de recursos y prevención de riesgos para consolidar un clima organizacional aún más positivo.

Recomendaciones

1. Fortalecer los programas de bienestar físico y emocional mediante el diseño de estrategias integrales que incluyan acompañamiento psicosocial, jornadas de salud periódicas y programas de autocuidado accesibles a todas las dependencias, garantizando equidad en la cobertura.
2. Implementar políticas de conciliación laboral y familiar que permitan al funcionario mantener un equilibrio sostenible entre sus responsables laborales y su vida personal. Esto puede incluir flexibilidad en horarios, teletrabajo parcial en casos específicos y redistribución de cargas en épocas de alta demanda.
3. Ampliar la cobertura y la frecuencia de las actividades de integración y calidad de

| | | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

vida, asegurando que todas las áreas de la entidad tengan acceso equitativo a estas iniciativas, y promoviendo la participación de los funcionarios en su diseño y ejecución.

- Fortalecer estrategias de reconocimiento y motivación a través de programas de incentivos no solo económicos, sino también simbólicos, como distinciones al mérito, espacios de retroalimentación positiva y visibilizarían de logros institucionales.
- Invertir en la dotación de recursos tecnológicos y logísticos, priorizando las áreas que evidencian mayores carencias. Se recomienda realizar diagnósticos periódicos de necesidades de infraestructura y actualizar los equipos de trabajo para garantizar eficiencia y seguridad en las tareas.
- Reforzar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con campañas de prevención adaptadas a las características de cada dependencia, capacitaciones continuas y mecanismos de seguimiento al cumplimiento de protocolos de seguridad.
- Fortalecer los canales de comunicación interna entre directivos y funcionarios, promoviendo un liderazgo participativo que permita escuchar a los colaboradores, brindar retroalimentación oportuna y generar confianza en los procesos institucionales

En conclusión, la aplicación de estas recomendaciones permitirá consolidar un clima y una cultura organizacional más sólidos, garantizando el bienestar de los funcionarios y, en consecuencia, mejorando la calidad del servicio que la Alcaldía de Bucaramanga brinda a la ciudadanía.

9.1.3. Encuesta de Perfil Sociodemográfico 2025


La presente encuesta fue aplicada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo a los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía de Bucaramanga durante el año 2025, con el objetivo de caracterizar aspectos relevantes de la vida de los colaboradores, relacionados con sus condiciones de vida, trabajo y salud.

Es importante precisar que se obtuvieron 490 respuestas válidas, de las cuales el 69% (336 respuestas) correspondieron a servidores públicos, distribuidos en 192 funcionarios de Instituciones Educativas Oficiales (IEO) y 144 funcionarios de planta central, mientras que el 31% restante (154 respuestas) fueron diligenciadas por contratistas.

En este contexto, los resultados obtenidos constituyen un insumo fundamental para la formulación y fortalecimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos (PIB), permitiendo identificar los aspectos más relevantes que orientan la definición de acciones, programas y estrategias acordes a las necesidades y expectativas de los colaboradores.

Información personal/familiar

- En términos generales, la caracterización de la población encuestada evidenció una mayor participación del género femenino, que representó el 60% de las respuestas, mientras que el 40% correspondió al género masculino, lo cual permite contar con una visión amplia y representativa de la composición de los servidores públicos y


| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

contratistas que hicieron parte del ejercicio.

- La fuerza laboral encuestada es mayoritariamente adulta (81%), lo que garantiza una base de personal en plena etapa productiva. No obstante, el 14% de la población se encuentra en el rango de mayores de 60 años, lo cual exige que el Plan de Bienestar Social incluya acciones de salud integral y acompañamiento para la jubilación. El segmento joven constituye el 4%, y solo un 0.4% omitió el dato. Esta distribución permite que el PIB sea más pertinente, alineando las actividades con las expectativas específicas de cada grupo de edad.
- La muestra presenta una distribución equitativa entre solteros y casados, representando conjuntamente el 80% de la población (194 personas por grupo). El resto se divide entre quienes conviven en unión libre (18% / 87 personas) y viudos (3% / 13 personas). Un margen mínimo de dos personas optó por no reportar su estado civil.
- De la población encuestada, el 72% (355 personas) reportó tener hijos, frente a un 27% (134 personas) que indicó no tenerlos. Solo un participante no suministró esta información. Está marcada tendencia refleja que la mayoría se encuentra en una etapa de vida familiar activa, factor que previsiblemente condiciona sus prioridades y la toma de decisiones tanto en el ámbito personal como laboral.

Información socioeconómica

- Los resultados reflejan una población con necesidades habitacionales diversas. Mientras que una tercera parte de los encuestados ha logrado estabilidad patrimonial (vivienda propia o en proceso), casi el 40% depende del mercado de alquiler. Esta distribución sugiere que las condiciones de vida de la mayoría de los colaboradores están vinculadas a la búsqueda de soluciones de vivienda definitiva, lo cual es un factor determinante en su estabilidad socioeconómica y personal.
- La tendencia de movilidad revela un predominio de medios motorizados. El hecho de que más de la mitad de la población (53%) dependa de vehículos particulares (carro y moto) sugiere una oportunidad para fomentar programas de movilidad compartida o incentivos para el uso de la bicicleta, la cual actualmente tiene una participación marginal. Asimismo, el alto uso de transporte público (35%) resalta la importancia de la ubicación estratégica de la sede laboral respecto a las rutas de servicio masivo.
- En términos generales, el perfil de la entidad muestra una baja prevalencia de discapacidad certificada, concentrada en el 2% de los servidores y contratistas. La gran mayoría de la población (98%) se encuentra en la categoría de 'no aplica' o 'no reporta', lo que indica que no requieren de medidas de ajuste razonable inmediatas bajo el marco de la discapacidad, aunque la alta tasa de omisión (NR) amerita un manejo cuidadoso de la confidencialidad en futuros instrumentos de medición.
- La población encuestada destaca por su elevado nivel académico, toda vez que el 64% de los colaboradores cuenta con títulos profesionales o de formación avanzada (incluyendo postgrados, maestrías y doctorados). Esta sólida base de conocimiento especializado sugiere una fuerza laboral con altas competencias técnicas y capacidad analítica. Asimismo, la presencia de un 22% de personal técnico y tecnólogo garantiza un equilibrio operativo necesario para las funciones misionales de la entidad.

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

Aspectos relacionados con el cargo y puesto de trabajo


- Los datos reflejan una concentración crítica en los peligros ergonómicos, los cuales afectan a dos terceras partes de la población evaluada. Esta tendencia es característica de entornos laborales administrativos o de oficina, donde las jornadas prolongadas en una misma posición son habituales. Asimismo, la identificación de riesgos biológicos y psicosociales por casi una tercera parte de la muestra (31% combinado) subraya la importancia de fortalecer la vigilancia en salud ocupacional para mitigar posibles enfermedades profesionales.

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

- La autopercepción general de los colaboradores es altamente positiva, con un 90% que se identifica con hábitos de vida saludables. Esta percepción es un indicador de bienestar subjetivo que favorece el clima laboral y la disposición personal. No obstante, el 10% que reconoce no llevar un estilo de vida saludable representa un grupo de interés para futuras acciones preventivas, ya que este porcentaje de la población es consciente de la necesidad de mejorar sus condiciones de salud.
- Los datos muestran que tres de cada cuatro funcionarios mantienen un hábito de sueño dentro de los parámetros recomendados (6 a 8 horas). No obstante, resulta preocupante que más de una quinta parte de la población (22%) duerma menos de 6 horas diarias. Este grupo presenta una vulnerabilidad mayor a riesgos asociados con el cansancio, lo que subraya la importancia de fomentar hábitos de higiene del sueño para garantizar el bienestar integral de la fuerza laboral.
- Los resultados evidencian que el hogar es el centro principal de actividad para el 49% de los funcionarios fuera de sus funciones oficiales. No obstante, es destacable que el 30% logre integrar la recreación y el deporte en su cotidianidad, hábitos que contribuyen directamente a la salud mental y física. El segmento dedicado al estudio y al emprendimiento (20% combinado) demuestra, además, una población con una marcada orientación hacia la superación personal y la diversificación de sus proyectos de vida.
- Los hallazgos revelan una población con una notable baja exposición a hábitos nocivos, donde el 95% se declara libre de conductas de riesgo como el tabaquismo o el consumo recurrente de alcohol. Este perfil es coherente con el 90% que percibe su estilo de vida como saludable, sugiriendo una cultura de autocuidado predominante en la organización. La baja prevalencia de estos hábitos constituye un factor protector para la salud a largo plazo y reduce la probabilidad de enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a estos factores.
- Aunque más del 60% de los funcionarios declara no tener enfermedades diagnosticadas, el hallazgo de un 34% de la población con factores de riesgo cardiovascular (sumando Colesterol e Hipertensión) es un dato relevante para el seguimiento de la salud ocupacional. Estos resultados sugieren que, si bien la percepción de estilo de vida saludable es alta (90%), existe una base importante de personal que requiere controles médicos periódicos para el manejo de enfermedades crónicas no transmisibles.

Salud Mental

- Los datos revelan que una cuarta parte de la población encuestada (25%) manifiesta convivir con condiciones de ansiedad o depresión. Estos resultados son significativos, ya que el bienestar emocional es un componente crítico que influye

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

de manera directa en el clima laboral y la productividad. Aunque la mayoría no reporta trastornos severos, la concentración de casos en salud mental sugiere la necesidad de fortalecer los espacios de escucha y los programas de apoyo psicosocial institucionales.


- Los hallazgos muestran que uno de cada tres funcionarios ha hecho uso de servicios de psicología. Este porcentaje es coherente con el 25% de la población que reportó condiciones de ansiedad o depresión, sugiriendo que una parte importante de quienes presentan afectaciones emocionales están buscando o han buscado apoyo profesional. La disposición de este 34% a recibir terapia es un indicador positivo para la implementación de estrategias institucionales de salud mental, ya que existe una cultura previa de desmitificación respecto al cuidado psicológico.

Resultados generales

- La población es predominantemente adulta (29 a 59 años) con un arraigo local absoluto en Bucaramanga y responsabilidades familiares activas (73% tiene hijos). Se identifican en el estrato 3, con ingresos entre 1 y 3 SMMLV, y una dependencia significativa del arriendo (39%) y del transporte público (35%) para su movilidad diaria.
- Existe una fuerza laboral altamente calificada donde el 27% posee nivel profesional y otro 27% tiene postgrados. En seguridad social, predomina la afiliación a SURA y Colpensiones (68%). Aunque el 84% carece de medicina prepagada, el 59% cuenta con servicios exequiales, reflejando una cultura de previsión frente a contingencias básicas.
- Se evidencia una brecha entre la percepción y la realidad clínica: el 90% cree tener un estilo de vida saludable, pero el 18% padece de colesterol/triglicéridos y el 16% sufre de hipertensión. En salud mental, la ansiedad (16%) es la afección principal. Pese a que el 34% ha asistido a terapia, el 65% nunca ha recibido apoyo psicológico, lo que marca una necesidad latente.
- El riesgo ergonómico (66%) es la mayor preocupación física reportada en las funciones laborales. Fuera del trabajo, el 49% agota su tiempo libre en labores domésticas, dejando poco margen para el descanso de calidad (22% duerme menos de 6 horas). Por ello, la mayoría (52%) solicita actividades recreativas como principal incentivo institucional.

Recomendaciones

- Es fundamental continuar involucrando a las EPS (especialmente SURA) en las actividades de promoción y prevención. Asimismo, se recomienda facilitar convenios para la adquisición de planes complementarios, buscando que el 84% que actualmente no cuenta con estos servicios pueda acceder a una atención en salud más eficiente y de mejor calidad para ellos y sus familias.
- Dado que el 59% de los funcionarios ya cuenta con este respaldo, se deben generar estrategias para que el porcentaje restante pueda acceder a estos servicios a través de convenios institucionales. Es prioritario concienciar sobre la importancia de contar con planes exequiales para mitigar el impacto económico derivado de los altos costos de los servicios funerarios ante un evento inesperado.
- Se debe conocer y caracterizar a profundidad a la población en condición de discapacidad (identificada en el 2% certificado y el 3% sin certificado). El objetivo es

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |


realizar los ajustes razonables en sus puestos de trabajo y adecuar las condiciones laborales para garantizar su bienestar y productividad.

- Ante el bajo índice de dominio de lenguas extranjeras (91% no habla otro idioma), es necesario fomentar el bilingüismo mediante convenios con institutos de idiomas y planes de formación. Se sugiere crear espacios de intercambio de experiencias que motiven el aprendizaje del inglés como competencia profesional.
- Considerando que el riesgo ergonómico es el más representativo (66%), se deben robustecer las estrategias educativas, asistenciales y administrativas. Esto incluye pausas activas dirigidas y adecuación de estaciones de trabajo para disminuir la incidencia de enfermedades osteomusculares.
- Frente a la prevalencia de ansiedad (16%) y depresión (9%), se recomienda fortalecer la consulta psicosocial individual y adecuar espacios aptos para la atención. Además, se deben realizar talleres grupales en inteligencia emocional, liderazgo y trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales.
- Es prioritario desarrollar un programa de Prevención del Riesgo Cardiovascular para el 34% de la población que presenta hipertensión o niveles altos de colesterol/triglicéridos. Este programa debe enfocarse en el seguimiento, la adherencia a tratamientos y el fomento de hábitos alimenticios saludables.
- El área de Talento Humano y el equipo de SST deben priorizar el 52% de interés en actividades recreativas. Se deben diseñar programas que respondan a las necesidades manifestadas, cumpliendo con la normativa y mejorando integralmente las condiciones laborales a través de una comunicación constante con el trabajador.


9.2. 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.

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

- 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.
- 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

| | | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

procedimiento establecido sin desmejorar el monto entregado en la vigencia anterior.

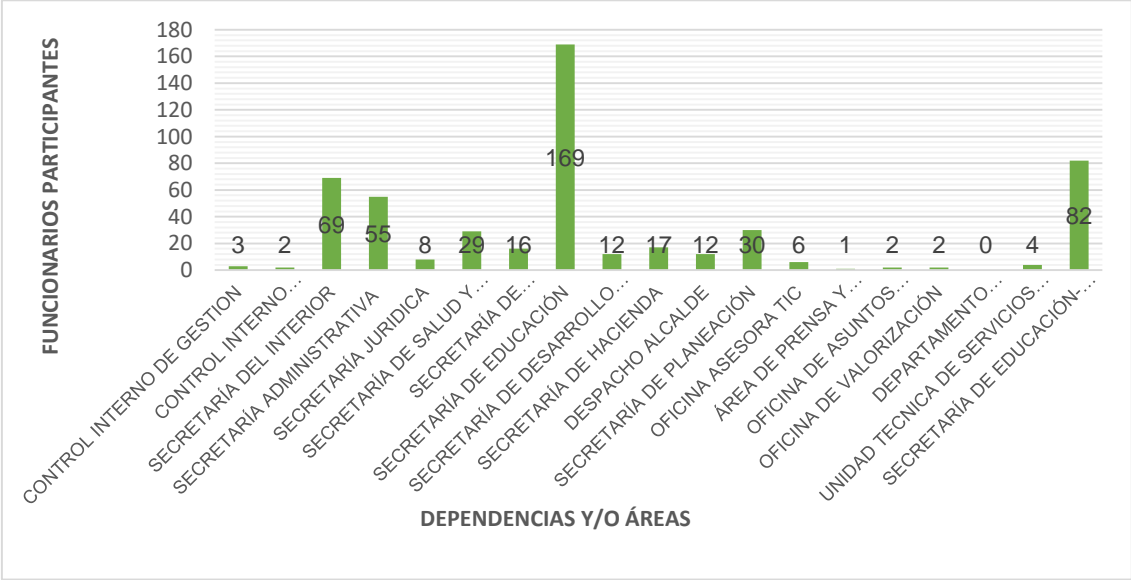
- Auxilio de lentes y montura:** El MUNICIPIO otorgará a los servidores públicos de la planta global, anualmente iniciando con la firma del presente acuerdo, un auxilio para compra de lentes y montura, equivalente a la suma de 0.2 SMMLV, de acuerdo al procedimiento que establezca el Municipio.
- Vacaciones 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 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. Dentro de este plan se contemplan actividades para pre pensionados de la entidad, para lo cual se ejecutan actividades con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- 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.

9.3. 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 81,3% de los servidores públicos de la entidad, obteniéndose 519 respuestas de un total de 638 posibles. Por su parte, al indagar sobre el género de los encuestados, se detalló que el 59% correspondió al género femenino, mientras el 41% restante corresponde al género masculino.

Figura 3. Nivel del cargo

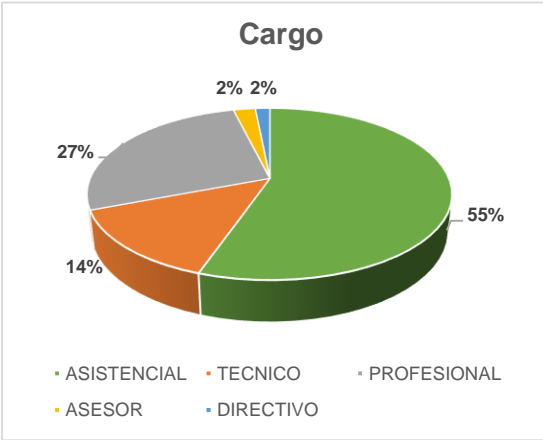
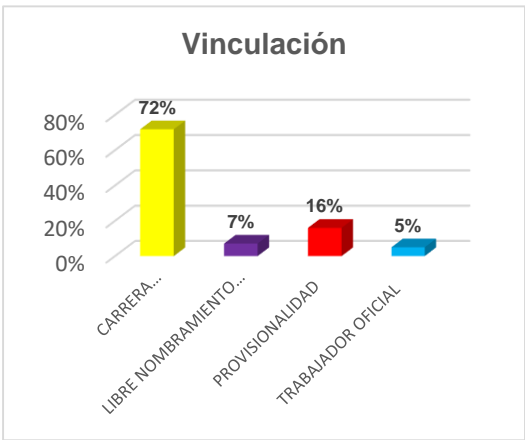


Figura 4. Tipo de vinculación




Por otro lado, en lo que respecta al nivel del cargo, el 55% se agrupó en el nivel asistencial, el 27% en el nivel profesional, el 14% en el nivel técnico, el 2% en el nivel asesor y el restante 2% en el nivel directivo. Así mismo, por tipo de vinculación, se obtuvo, que, el 72% se encuentran vinculados a través de carrera administrativa, el 16% en provisionalidad, el 7% en libre nombramiento y remoción, mientras el 5% 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:

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

| PREGUNTA | OPCIÓN DE RESPUESTA | RESULTA DO | % | TOTAL MUEST RA (Person as) | Observaci ones |
|--|---------------------|------------|-----|----------------------------|----------------|
| CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS | | | | | |
| SUBCATEGORÍA 1: SALUD FISICA Y VISUAL | | | | | |
| ¿Registra algún tipo de discapacidad? (Según la ley 2418 de 2024, cuota de discapacidad para concurso de méritos) | SI | 12 | 2% | 519 | |
| | NO | 507 | 98% | 519 | |
| ¿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 | 7 | 58% | 12 | |
| | NO | 5 | 42% | 12 | |
| ¿Actualmente usa gafas/lentes? | SI | 410 | 79% | 519 | |
| | NO | 109 | 21% | 519 | |
| SUBCATEGORÍA 2: INFORMACIÓN DEL NUCLEO FAMILIAR | | | | | |
| ¿Estado Civil? | Casado | 207 | 40% | 519 | |

| | | | | | |
|---|------------------------------|-----|------|-----|--|
| | Separado | 35 | 7% | 519 | |
| | Soltero | 167 | 32% | 519 | |
| | Unión Libre | 95 | 18% | 519 | |
| | Viudo | 15 | 3% | 519 | |
| ¿Tiene Hijos? | SI | 381 | 73% | 519 | |
| | NO | 138 | 27% | 519 | |
| ¿Cuántos hijos tiene? | 1 Hijo (a) | 146 | 38% | 381 | Se toma como base, la totalidad de los 381 hijos que acreditan los funcionarios en la encuesta |
| | 2 Hijos (as) | 166 | 44% | 381 | |
| | 3 Hijos (as) | 53 | 14% | 381 | |
| | 4 Hijos (as) o más | 16 | 4% | 381 | |
| SUBCATEGORÍA 3: EDUCACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO E HIJOS | | | | | |
| ¿Cuántos de sus hijos (as) estudian actualmente? | 1 Hijo (a) | 180 | 47% | 381 | Se toma como base, la totalidad de los 381 hijos que acreditan los funcionarios en la encuesta |
| | 2 Hijos (as) | 101 | 27% | 381 | |
| | 3 Hijos (as) | 10 | 3% | 381 | |
| | 4 Hijos (as) o más | 1 | 0% | 381 | |
| | Ninguno | 89 | 23% | 381 | |
| ¿Se encuentra estudiando actualmente? | SI | 102 | 20% | 519 | |
| | NO | 417 | 80% | 519 | |
| ¿A qué nivel educativo corresponde el programa que está cursando? | Auxiliar/Técnico/Tecnológico | 14 | 14% | 102 | Corresponde al total de los 102 hijos que refieren los funcionarios en el ítem anterior |
| | Profesional | 50 | 49% | 102 | |
| | Posgrado | 38 | 37% | 102 | |
| ¿Cuál es su nivel último nivel educativo? | Bachiller | 9 | 9% | 102 | Corresponde al total de los 102 hijos que refieren los funcionarios en el ítem anterior |
| | Técnico/Tecnológico | 31 | 30% | 102 | |
| | Profesional | 30 | 29% | 102 | |
| | Posgrado | 32 | 31% | 102 | |
| SUBCATEGORÍA 4: TIPO Y CUALIDADES DE LA VIVIENDA | | | | | |
| ¿En qué tipo de vivienda reside? | Propia | 180 | 35% | 519 | |
| | Arrendada | 233 | 45% | 519 | |
| | Familiar | 104 | 20% | 519 | |
| | Compartida | 2 | 0,4% | 519 | |
| SUBCATEGORÍA 5: TRANSPORTE Y MOVILIDAD | | | | | |
| ¿Tiene vehículo propio? | SI | 272 | 52% | 519 | |
| | NO | 247 | 48% | 519 | |
| ¿Cuál es su medio de transporte propio? | Vehículo | 150 | 55% | 272 | Corresponde al total de los 272 funcionarios |
| | Motocicleta | 107 | 39% | 272 | |
| | Bicicleta | 9 | 3% | 272 | |

| | | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

| | | | | | |
|--|--------------------------------|-----|-----|-----|--------------------------------------|
| | Scooter/ bicicleta eléctrica | 3 | 1% | 272 | s que refieren tener vehículo propio |
| | Otras | 3 | 1% | 272 | |
| ¿Cuál es el medio de transporte que utiliza para desplazarse al centro de trabajo? | A pie | 52 | 10% | 519 | |
| | Bicicleta | 8 | 2% | 519 | |
| | Scooter/bicicleta eléctrica | 3 | 1% | 519 | |
| | Motocicleta | 124 | 24% | 519 | |
| | Vehículo | 142 | 27% | 519 | |
| | Transporte de servicio público | 175 | 34% | 519 | |
| | Otras | 15 | 3% | 519 | |

9.4. METAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.4.1. DE GESTIÓN


Se establecen tres (3) metas, así:

| TIPO | META |
|-------------|--|
| Eficacia | Ejecutar el 100% de las actividades de bienestar social e incentivos aprobadas en el Plan Institucional de Bienestar de la Alcaldía de Bucaramanga, durante la vigencia anual correspondiente, conforme al cronograma establecido. |
| Eficiencia | Ejecutar el 100% del presupuesto aprobado para el desarrollo de las actividades de bienestar social e incentivos del Plan Institucional de Bienestar, durante la vigencia fiscal anual , garantizando el uso adecuado y oportuno de los recursos. |
| Efectividad | Alcanzar un nivel de satisfacción igual o superior al 85% de los servidores públicos que participen en las actividades del Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos de la Alcaldía de Bucaramanga, al finalizar la vigencia anual, mediante la evaluación de percepción y calidad de las actividades ejecutadas. |

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

9.4.2. INDICADORES

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

| | | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

| 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 | <p>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</p> $n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$ <p>Una vez se tengan los % de satisfacción por evento de bienestar se sacará el promedio respectivo así: $\sum((\% \text{ nivel satisfacción de servidores públicos de planta que asistieron a la actividad 1}) + \sum((\% \text{ nivel satisfacción de servidores públicos de planta que asistieron a la actividad 2}) * 100\% + \sum((\% \text{ nivel satisfacción de servidores públicos de planta que asistieron a la actividad 1n}) / \# \text{ total de Eventos del PIB realizados en el semestre}$</p> |

9.5. 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 | 469 | 90% | 519 | En esta opción, el total de los porcentajes no |
| | NO | 50 | 10% | 519 | |
| ¿Por cuál de los siguientes motivos no ha participado de las diferentes actividades de bienestar social e incentivos? | Alta Carga laboral | 13 | 26% | 50 | |
| | Falta de tiempo | 21 | 42% | 50 | |
| | Algunas actividades | 4 | 8% | 50 | |

| | | | | | |
|---|---|-----|-----|-----|---|
| | no son de mi interés | | | | es 100%, dado que esta pregunt a permitía al funciona rio más de una opción. |
| | Falta de motivación | 3 | 6% | 50 | |
| | Otras ¿Cuáles? | 16 | 32% | 50 | |
| ¿Qué le motivó a participar de las diferentes actividades de bienestar social e incentivos? | Ampliar y fortalecer lazos de compañerismo | 260 | 50% | 519 | En esta opción, el total de los porcent ajes no es 100%, dado que esta pregunt a permitía al funciona rio más de una opción. |
| | Reducción del riesgo psicosocial | 167 | 32% | 519 | |
| | Práctica de deporte y ocio recreativo | 152 | 29% | 519 | |
| | Práctica del autocuidado y promoción de la salud mental | 163 | 31% | 519 | |
| | Disminución del estrés | 255 | 49% | 519 | |
| | Compartir con el núcleo familiar | 155 | 30% | 519 | |
| | Mejorar el clima laboral | 151 | 29% | 519 | |
| | Aprovechar los beneficios que otorga el PIB | 264 | 51% | 519 | |
| | Otro | 4 | 1% | 519 | |
| SUBSECTOR 2: DEMANDAS DE INTERVENCIÓN FRENTE AL PIB | | | | | |
| ¿En cuál de estas actividades deportivas y recreativas le gustaría participar? | Fútbol | 98 | 19% | 519 | En esta opción, el total de los porcent ajes no es 100%, dado que esta pregunt a permitía al funciona rio más de una opción. |
| | Microfútbol | 89 | 17% | 519 | |
| | Baloncesto | 93 | 18% | 519 | |
| | Voleibol | 112 | 22% | 519 | |
| | Bolo criollo | 124 | 24% | 519 | |
| | Tejo | 71 | 14% | 519 | |
| | Minitajo | 184 | 35% | 519 | |
| | Zumba | 167 | 32% | 519 | |
| | Aeróbicos | 204 | 39% | 519 | |
| | Natación | 140 | 27% | 519 | |
| | Atletismo | 66 | 13% | 519 | |
| | Ajedrez | 52 | 10% | 519 | |
| | Bolirana | 97 | 19% | 519 | |
| Otras | 60 | 12% | 519 | | |
| | Danzas | 141 | 27% | 519 | |

| | | | | | |
|---|---|-----|-----|-----|---|
| ¿En cuál de estas actividades artísticas y culturales le gustaría participar? | Música o Coro | 77 | 15% | 519 | En esta opción, el total de los porcentajes no es 100%, dado que esta pregunta permitía al funcionario más de una opción. |
| | Tamboras | 37 | 7% | 519 | |
| | Teatro | 67 | 13% | 519 | |
| | Talleres manuales | 249 | 48% | 519 | |
| | Salidas a cine | 418 | 81% | 519 | |
| | Otras ¿Cuáles? | 39 | 8% | 519 | |
| ¿En cuál de estas celebraciones le gustaría participar? | Día de la mujer | 254 | 49% | 519 | En esta opción, el total de los porcentajes no es 100%, dado que esta pregunta permitía al funcionario más de una opción. |
| | Día de la secretaria | 131 | 25% | 519 | |
| | Día de la madre | 169 | 33% | 519 | |
| | Día del padre | 107 | 21% | 519 | |
| | Día de la niñez | 85 | 16% | 519 | |
| | Día del servidor Público | 427 | 82% | 519 | |
| | Día de San José | 87 | 17% | 519 | |
| | Celebraciones decembrinas (Novena navideña, etc.) | 257 | 50% | 519 | |
| | Otras ¿Cuáles? | 24 | 5% | 519 | |
| ¿En cuál de estas actividades recreativas, vacacionales y de incentivos le gustaría participar y/o recibir? | Viaje programado | 254 | 49% | 519 | En esta opción, el total de los porcentajes no es 100%, dado que esta pregunta permitía al funcionario más de una opción. |
| | Tarjeta vacacional | 385 | 74% | 519 | |
| | Vacaciones recreativas | 114 | 22% | 519 | |
| | Caminatas Ecológicas | 281 | 54% | 519 | |
| | Encuentros deportivos y recreativos | 159 | 31% | 519 | |
| | Pasadías | 338 | 65% | 519 | |
| | Otras ¿Cuáles? | 14 | 3% | 519 | |
| SUBCATEGORÍA 3: ACCIONES DE INTERVENCIÓN PARA EL RETIRO | | | | | |
| ¿Se encuentra en edad de pre-pensión? | SI | 132 | 25% | 519 | |
| | NO | 387 | 75% | 519 | |
| | SI | 104 | 79% | 132 | |

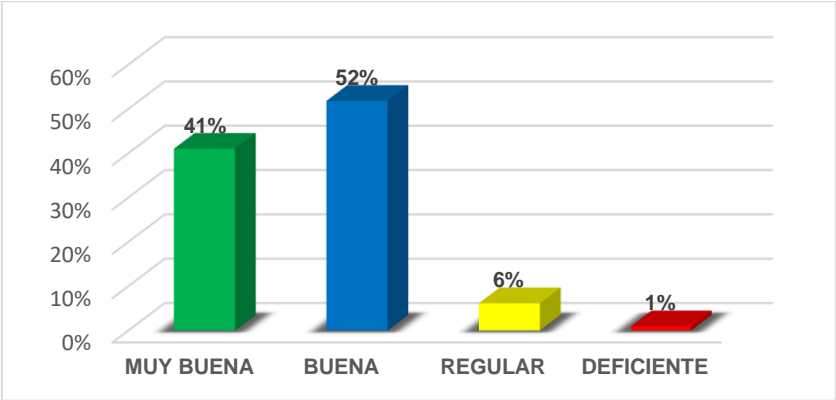
| | | | | | |
|---|--|-----|-----|-----|---|
| ¿Le gustaría recibir orientación para el manejo del tiempo en su etapa de retiro? | NO | 28 | 21% | 132 | Se toma de base sólo los 132 registros que manifies tan estar en edad de pre-pensión. |
| ¿Qué tipo de actividades de bienestar y salud le gustaría que organizaran en la entidad? | Deportivas y recreativas | 91 | 69% | 132 | |
| | Artesanales y manuales | 72 | 55% | 132 | |
| | Manejo de finanzas personales | 50 | 38% | 132 | |
| | Orientación psicosocial para el retiro | 57 | 43% | 132 | |
| | Otras | 8 | 6% | 132 | |
| SATISFACCIÓN FRENTE AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS – PIB 2025 | | | | | |
| Desde su percepción ¿En general, ¿cómo considera ha sido la ejecución del programa de bienestar laboral e incentivos? | MUY BUENA | 213 | 41% | 519 | |
| | BUENA | 269 | 52% | 519 | |
| | REGULAR | 32 | 6% | 519 | |
| | DEFICIENTE | 5 | 1% | 519 | |
| ¿Considera que ha recibido suficiente información para participar en las actividades de bienestar e incentivos que ofrece la entidad? | SI | 454 | 87% | 519 | |
| | NO | 65 | 13% | 519 | |
| ¿Cree que el plan de bienestar laboral e incentivos contribuye a sus objetivos personales y laborales? | SI | 496 | 96% | 519 | |
| | NO | 23 | 4% | 519 | |
| ¿Considera que las actividades de bienestar desarrolladas hasta ahora han contribuido a mejorar su desempeño y motivación? | SI | 498 | 96% | 519 | |
| | NO | 21 | 4% | 519 | |

9.6. Percepción de satisfacción frente a la ejecución del PIB 2025

Al analizar la percepción de satisfacción de los funcionarios frente al desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos (PIB) durante la vigencia 2025, y tal como se muestra en la figura 5, se evidencian resultados altamente favorables. El 93% de los encuestados manifestó una percepción positiva, al agrupar las categorías “muy buena” (41%) y “buena” (52%). Por su parte, un 6% calificó la satisfacción como regular y solo un 1% como deficiente, lo que refleja una baja proporción de percepciones desfavorables.

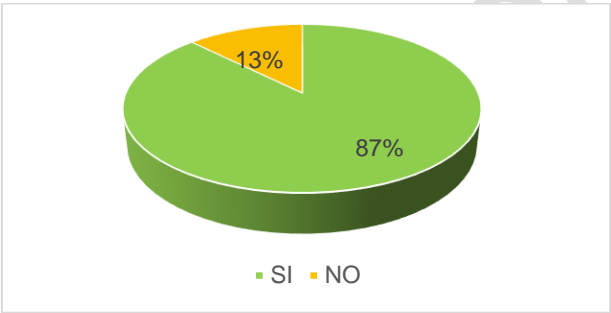
Estos resultados permiten concluir que las acciones implementadas en el marco del PIB han sido bien recibidas por los servidores públicos, contribuyendo significativamente a su bienestar, motivación y satisfacción laboral.

Figura 5. % de satisfacción frente al PIB 2025



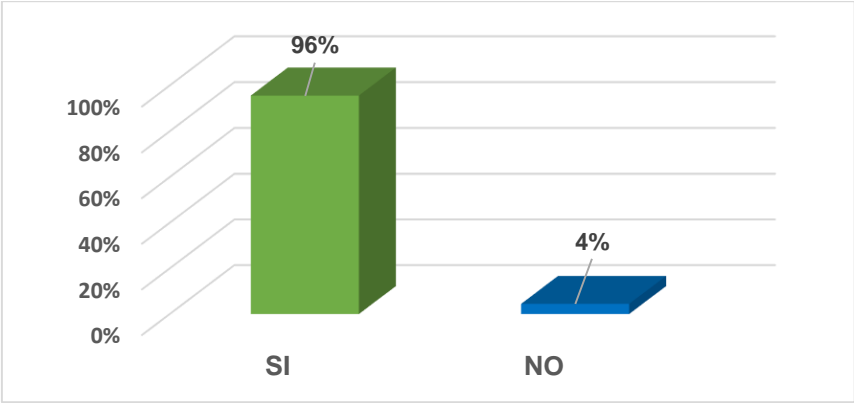
Por otro lado, tal como se observa en la Figura 6, al indagar si los servidores públicos han recibido información suficiente para participar en las actividades de bienestar e incentivos ofrecidas por la entidad, el 87% de los encuestados manifestó una percepción positiva, evidenciando el adecuado funcionamiento de los canales de comunicación institucional existentes. No obstante, el 13% restante expresó una percepción desfavorable, argumentando que una parte significativa del personal administrativo de las instituciones educativas no cuenta con correo electrónico institucional, sino personal, el cual es consultado con menor frecuencia, lo que dificulta la recepción oportuna de la información y limita su participación en las actividades programadas por el área de Talento Humano. Siendo lo antes mencionado, no una falencia desde el área de Talento Humano de la Secretaría Administrativa, sino interna de la Secretaría de Educación como encargada de estos temas propios de las Instituciones educativas oficiales.

Figura 6. %Eficacia de los canales de información PIB 2025



De acuerdo con los resultados presentados en la Figura 7, al indagar sobre si el Plan de Bienestar Social e Incentivos - PIB 2025 contribuyó al cumplimiento de los objetivos personales de los servidores públicos, así como a mejorar su desempeño y motivación, se observó que el 96% de los funcionarios encuestados manifestó una percepción positiva, mientras que solo el 4% indicó lo contrario. Estos resultados evidencian el impacto favorable del plan institucional y su ejecución en su desarrollo personal y laboral, así como su incidencia en el fortalecimiento de la motivación, la productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral. En este sentido, se resalta la importancia de continuar fortaleciendo la ejecución del Plan Institucional de Bienestar (PIB) como una estrategia clave para el mejoramiento del clima organizacional y el desempeño institucional.

Figura 7. Contribución con los objetivos personales y el desempeño de los servidores públicos



En conclusión, los resultados evidencian una alta valoración y satisfacción de los servidores públicos frente al Plan de Bienestar Social e Incentivos ejecutado en la vigencia 2025, reconociendo su contribución al logro de los objetivos personales, al bienestar laboral y a la motivación en general. No obstante, se identifica como oportunidad de mejora el fortalecimiento de los canales de comunicación, especialmente para garantizar que la información llegue de manera oportuna a todo el personal, en particular a los administrativos de las instituciones educativas, favoreciendo así una participación más equitativa y efectiva en las actividades ofertadas.

9.7. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a todos los servidores públicos del Municipio de Bucaramanga, vinculados conforme a los parámetros establecidos en la Ley 909 de 2004. Así mismo, y de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, el plan podrá hacerse extensivo a los miembros de sus familias, con el propósito de fortalecer el bienestar integral, la calidad de vida y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

9.8. DESARROLLO Y EJECUCIÓN PIB 2026

A partir de estas iniciativas se definirán y planearán las actividades a ejecutar, teniendo en cuenta la disponibilidad de los recursos presupuestales asignados al rubro de Bienestar Social. Así mismo, varias de las acciones correspondientes al eje de salud mental serán articuladas y abordadas de manera conjunta con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, con el fin de optimizar recursos, fortalecer el impacto de las intervenciones y garantizar un enfoque integral en la promoción del bienestar de los servidores públicos.

Planificación

La planificación corresponde al proceso de diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos y a la programación de las actividades que se desarrollarán a lo largo de la vigencia, garantizando la adecuada definición de los objetivos propuestos, la articulación de estrategias y la coordinación, preparación y optimización de los recursos humanos, técnicos y presupuestales necesarios para su correcta ejecución.

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

Ejecución

La ejecución corresponde a la puesta en marcha del Plan de Bienestar Social e Incentivos, mediante la implementación de los programas y actividades definidos, así como la gestión del apoyo de las entidades internas y externas que se requieran para su adecuado desarrollo. Este proceso implica el acompañamiento permanente a cada una de las actividades, con el fin de garantizar su realización conforme a los criterios de calidad, oportunidad y cumplimiento previamente establecidos.

Para la ejecución del plan, anualmente se elaborará un cronograma y/o programación en el formato F-GAT-8100-238,37-070 – Programación de Bienestar Social e Incentivos, el cual se construirá teniendo en cuenta las necesidades identificadas y priorizadas por los servidores públicos, el presupuesto asignado para la respectiva vigencia y las aprobaciones correspondientes por parte de las instancias definidas en la normatividad vigente y en los reglamentos internos de la entidad.


Evaluación y seguimiento del Plan

La evaluación y el seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos constituyen un proceso continuo orientado a verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos y a medir los resultados obtenidos a partir de su implementación. Este proceso permite analizar de manera integral los avances, fortalezas y aspectos por mejorar, tanto en la fase de planificación como en la ejecución del plan.

Asimismo, la evaluación se realiza mediante el análisis de los indicadores previamente definidos, los cuales permiten medir el impacto de las acciones desarrolladas, el nivel de participación de los servidores públicos y el grado de satisfacción frente a las actividades ejecutadas. Los resultados obtenidos servirán como insumo para la toma de decisiones, el ajuste de estrategias y la mejora continua del Plan de Bienestar Social e Incentivos en futuras vigencias.

a. Plan de acción vigencia 2026

| 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. | | | |

| | | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  Alcaldía de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Versión: 15.0 | Fecha Aprobación: 20-11-2008 |
| | | Código: PL-GAT-8100-170-001 | |
| | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |

| FASES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | ACTIVIDADES | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS | PRODUCTOS | RESPONSABLES |
|---|---|---|--|--|
| Socialización y aprobación del Plan de Bienestar e incentivos | Documentar la propuesta de bienestar. | Reuniones/Mesas de trabajo | Plan de bienestar social e incentivos aprobado para la vigencia 2026 | Subsecretaría Administrativa de Talento Humano |
| | Elaborar el presupuesto para las actividades propuestas. | | | |
| | Socialización y aprobación en el Comité de Gestión y desarrollo de MIPG | | | |
| | 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) | | |