



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR SOCIAL 2023

#Máscercamásvisible



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR SOCIAL 2023

DANIEL GUILLERMO ARENAS GAMBOA

PERSONERO DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS.....	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos.....	5
ALCANCE	6
MARCO NORMATIVO	6
EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	8
ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	9
BIENESTAR SOCIAL POR EJES	
10 CRONOGRAMA	12
SEGUIMIENTO AL PLAN	12



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR SOCIAL 2023

INTRODUCCIÓN

El presente documento¹ contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Personería de Bucaramanga, formulado de acuerdo a las características detectadas en el Diagnóstico Institucional 2022², realizada a los servidores de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima laboral del 2022; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales, y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados en la Personería de Bucaramanga, bajo la dirección de la Secretaria General.

El modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG establece que el talento humano es el eje principal de la Entidad Pública, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales. Por lo anterior, La Secretaria General de la Personería de Bucaramanga, liderando el proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

¹ Lineamientos de la Función Pública

² Se llevo a cabo Diagnóstico institucional y medición del clima laboral de acuerdo a lo establecido en MIPG



Los equipos altamente productivos nacen del sentido de pertenencia que se tenga por la institución y del compromiso ameno con las funciones que se desempeñan, por lo cual es muy importante que el ambiente en el que se desenvuelva el talento humano esté caracterizado por sensaciones de reconocimiento, crecimiento personal y profesional, integración familiar y, felicidad.

La personería de Bucaramanga, bajo la coordinación de la Secretaría General, ha diseñado para esta vigencia 2023, una serie de actividades de bienestar social que ratifican el compromiso total con el desarrollo integral de sus funcionarios y con el mejoramiento de la calidad de vida de estos y sus familias.

OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de Función Pública de la Personería de Bucaramanga a través de los lineamientos, estrategias y mecanismos consagrados en la normatividad vigente para la contribución distintiva en el desarrollo integral de los servidores públicos en su ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio; propendiendo por el bienestar, el cuidado y la salud de los servidores y la ciudadanía.

Objetivos Específicos

- ✓ Diseñar y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos que contribuyan a un clima laboral positivo, exaltando la labor que realizan al interior de la entidad acorde con las necesidades institucionales, individuales y familiares de los funcionarios de la Personería de Bucaramanga,
- ✓ Generar mediante acciones de promoción y participación, la construcción de una mejor calidad de vida familiar generando un equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- ✓ Propiciar estrategias que favorezcan las condiciones en el ambiente de trabajo, el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad y la salud en el trabajo, de los funcionarios de la Personería de Bucaramanga, así como la efectividad en el desempeño de sus labores.
- ✓ Implementar incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción integral del servidor de la Personería.
- ✓ Incentivar la apropiación de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y en la ética administrativa, de tal forma que se fortalezca el compromiso y la identidad institucional, además del sentido de pertenencia.



- ✓ Desarrollar actividades y estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, y en el ingreso de los funcionarios
- ✓

ALCANCE

El presente plan es diseñado para los Servidores Públicos de la personería de Bucaramanga y cubre a sus familias conforme lo establece la normatividad vigente, generando el salario emocional³ que se requiere según se evidenció en el estudio de clima laboral realizado en el 2022.

MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de bienestar, estímulos e incentivos en las entidades del sector público son:

1. Decreto 1567 de 1998. (Artículos 13-38). Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos. “*Artículo 20*. Bienestar Social. 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. Parágrafo. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. *Artículo 21*. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño. b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social. c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad d) Contribuir, a través

³Guía del Salario Emocional de la Función Pública:

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Guia_salario_emocional.pdf/950ec919-11a6-4c5d-90b2-d6c7b80ca294?version=1.0&t=1



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#**Máscercamásvisible**

de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar; e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que

prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo - SGSST. *Artículo 22. Áreas de Intervención.* Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral. *Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral.* El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.

2. Ley 732 de 2002. Código disciplinario único. *Artículo 33:*
 - Numeral 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
 - Numeral 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
 - Numeral 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
3. La Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. En el Parágrafo del *artículo 36*, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la citada Ley.
4. Decreto 1227 de 2005. (*Capítulo II, Artículos 69 al 85- sistema de estímulos*). Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004. “*Artículo 69.* Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 70.2 Artísticos y culturales. 70.3. Promoción y prevención de la salud. 70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados

Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Artículo 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 75.3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio. 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 75.5. Fortalecer el trabajo en equipo. 75.6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

5. La 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, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada y pública. *Artículo 9:* determina la obligación que tienen las entidades de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.
6. El Decreto 1083 de mayo de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, *Título 10. Artículo 2.2.10.8.*, establece que: “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.
7. Ley 1811 de 2016. Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. *Artículo 5:* Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado. Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.
8. El decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” numeral" en el numeral 2.2.22.3.14., establece que las entidades públicas deberán integrar los planes institucionales y estratégicos entre los que se encuentra en el numeral 8 - “Plan de Bienestar Social e Incentivos”.

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

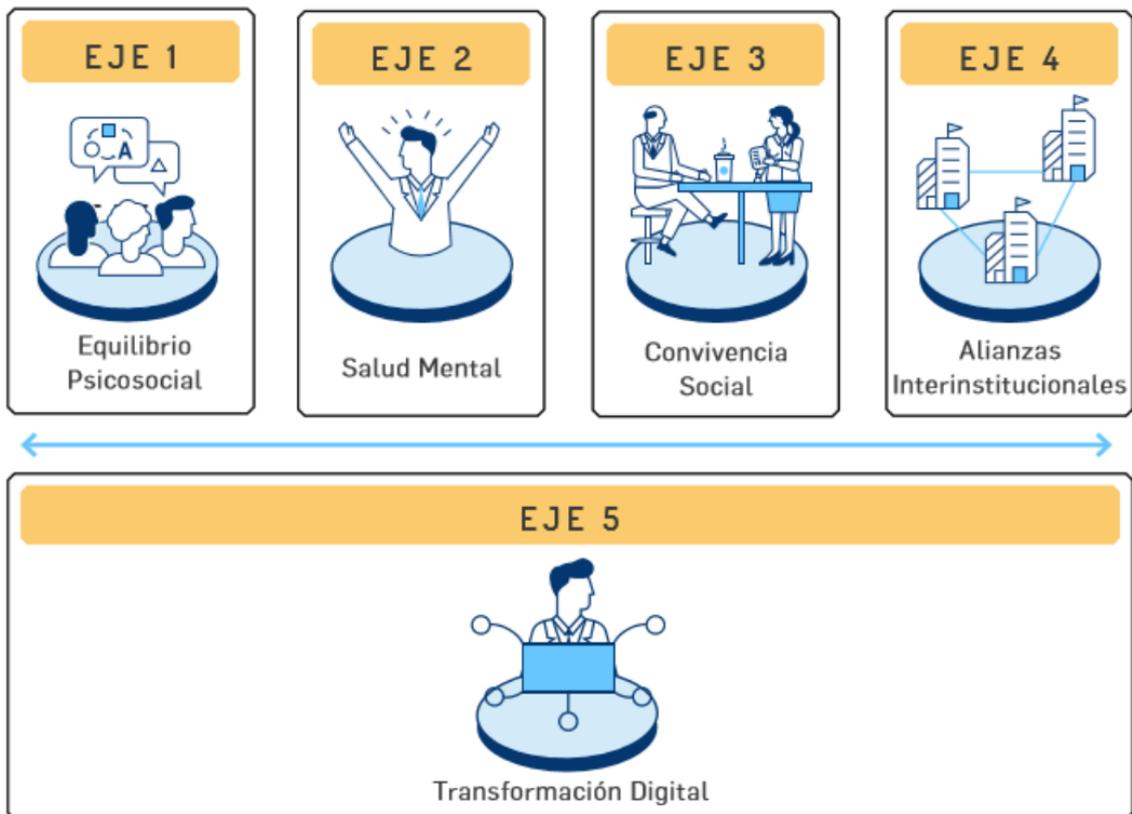


El Departamento Administrativo de la Función Pública respondiendo la pandemia COVID 19 desarrolló el programa Nacional de Bienestar Social Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 el cual puede adaptarse a las necesidades de cada Entidad, generando condiciones y estrategias que permitan crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, mejoramiento del nivel de vida y su familia y elevar las condiciones de satisfacción , eficacia y eficiencia de los empleados al servicio de la Personería de Bucaramanga.



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Cada eje tiene actividades, descripción, tiempo, cobertura y recurso.

EJE 1- EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 55)



EJE 2 SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo el 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, salud bucal, visual y auditiva, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 79)

EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje está relacionado con las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 84).

EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje establece la importancia de contar con alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 90).

EJE 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje es transversal; la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94).

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Área de protección y servicios sociales

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área 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 cada entidad.

Los objetivos generales del área de protección y servicios sociales son:

- ✓ Mantener la salud física, social y mental de los funcionarios de la personería.
- ✓ Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- ✓ Lograr la participación en el desarrollo organizacional.
- ✓ Ampliar y fortalecer los programas y servicios brindados por la caja de compensación familiar delimitando las barreras de acceso en temas de costo y programas ofrecidos con base en las necesidades manifestadas por los funcionarios.

BIENESTAR SOCIAL POR EJES

EJES	OBJETIVO	TEMA
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Desarrollar actividades que contribuyan que el funcionario desarrolle sentido de pertenencia y así contribuir con la humanización de trabajo, señalando que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para generar bienestar laboral y con ello el aumento de productividad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acondicionamiento físico (Gimnasio) ✓ Torneo interno de bolo americano) ✓ Jornada integración día nacional del servidor público ✓ Reconocimiento incentivos a funcionarios por buen desempeño ✓ Actividades recreativas para los hijos de los funcionarios ✓ Día de familia actividad cinematográfica ✓ Celebración trimestral de cumpleaños. ✓ Actividad de fin de año ✓ Celebración día de la mujer. ✓ Jornada hábitos saludables ✓ Clima laboral ✓ Salario emocional (día de cumpleaños, permisos de estudio, permisos docencia, una



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

		<p>hora diaria a padres hasta que cumpla 1 mes de nacido del hijo)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo compensado (semana santa y Diciembre y primera semana enero) ✓ Jornada laboral especial (eventos deportivos- día de los niños-día velitas) ✓ Jornada laboral comprimida en eventos en que se pueda ver afectada la movilidad. ✓ Beneficio uso de bicicleta (Ley 1811 de 2016) ✓ Preparación frente al cambio y la desvinculación laboral asistida
SALUD MENTAL	<p>Implementar estrategias para inclusión de hábitos saludables, actividad física y orientación psicológica (articulada con plan de seguridad y salud en el trabajo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de promoción de autocuidado y autoprotección ✓ Higiene mental ✓ Asistencia psicológica ✓ Técnicas de relajación ✓ Medición clima organizacional
CONVIVENCIA SOCIAL	<p>Desarrollar acciones relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Celebración día de la mujer y del hombre ✓ Divulgación y promoción del código de integridad promoviendo la diversidad y la inclusión. ✓ Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

ALIANZA ESTRATEGICAS	Realizar alianzas estratégicas con la caja de Compensación familiar con el fin de obtener beneficios para los funcionarios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Socialización del programa SERVIMOS ✓ Caja de compensación familiar CAJASAN ✓ ARL Positiva ✓ Organizaciones privadas
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Implementar acciones para la creación de una cultura digital y la apropiación y uso de herramientas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creación cultura digital ✓ Automatización tareas ✓ Uso herramientas tecnológicas

CRONOGRAMA Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE 2022

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	PERIODO DE EJECUCION
Celebración trimestral cumpleaños funcionarios	1-2-3-4- semestre
Celebración día de la mujer	Primer trimestre
Día de permiso día cumpleaños para disfrutar en familia	Todo el año
Examen salud ocupacional periódicos acorde SG SST	Primer semestre
Integración familiar cine combo	Primer semestre
Jornada integración día servidor público y reconocimiento a los mejores funcionarios	Junio-Julio
Torneo de bolos americano	Tercer trimestre
Taller atención al usuario-taller comunicación asertiva-taller trabajo en equipo- taller liderazgo-taller valores institucionales y código de integridad	Todo el año
Actividad pre pensionados- Conferencia desvinculación asistida	Tercer trimestre
Compensación de tiempo laboral para días especiales	Semana santa- Diciembre-
Actividades recreativas hijos funcionarios	Cuarto trimestre
Actividad de cierre gestión institucional 2023	Cuarto trimestre



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

SEGUIMIENTO PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

Se tendrán en cuenta indicadores de:

Cumplimiento: # actividades realizadas / actividades programadas. Se espera ejecutar como mínimo el 90% de las actividades previstas para la vigencia.

Impacto: encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación.

Como lineamiento para el desarrollo de las actividades en que se fundamenta el plan de incentivos institucionales 2022 de la Personería de Bucaramanga, se busca en lo posible que estas se desarrollen por fuera del sitio de trabajo con el deseo de que se produzca sobre el funcionario la sensación de informalidad y distensión requeridas para el disfrute efectivo.

Las actividades para desarrollar como plan de bienestar social en esta vigencia 2023, corresponden a los resultados encontrados en el Diagnóstico Institucional efectuado a los funcionarios en donde se indagó por el clima laboral e igualmente se evaluaron y analizaron las percepciones frente a los planes de bienestar social laboral y los planes de capacitación institucional con aras de realizar mejoras en la próxima vigencia.

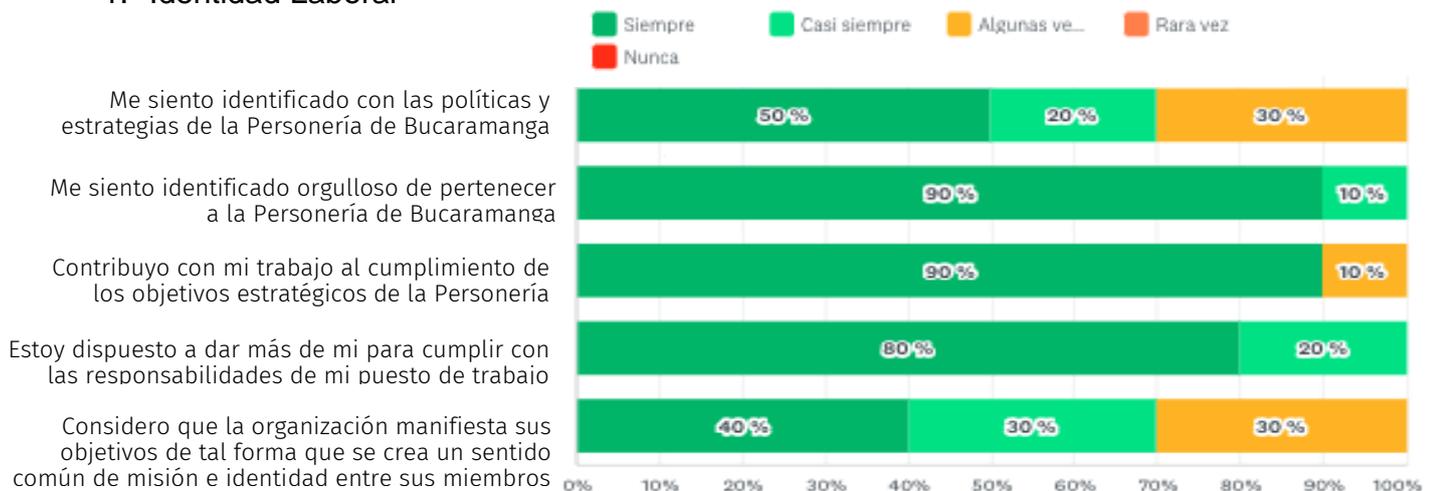
A continuación, se presentan los resultados consolidados del estudio de clima laboral realizado a los funcionarios, cuya participación fue escasa y solo la mitad de éstos respondieron la encuesta a pesar de los múltiples esfuerzos a través de mensajes, invitación uno a uno a contestar y participación del Secretario General

Identidad Laboral	Comunicación Organizacional	Credibilidad Y Liderazgo	Relaciones Sociales	Desarrollo Personal	Condiciones Del Trabajo	Beneficios Laborales
17°	32°	30°	28°	31°	10°	12°
En general me gusta la identidad, pero no me conecto al 100% ... Falta motivación y comunicación	Los retos para el 2023 están en la comunicación interna.	Hay oportunidades de mejora. Se requiere imparcialidad y trabajo equitativo	Falta trabajo en equipo, interacción entre áreas. Más integración y unión entre áreas	Se necesita un salario emocional. Más acercamiento y valoración a los colaboradores	Más acciones de SST. Mejoramiento de factores de RPS Socializar políticas y razón de ser de la Entidad. Mejorar ruidos. Poco espacio. Más salidas e integración	Retos 2023, generar cercanía, conocimiento y adhesión a la Entidad, sus políticas, misión, valores. Más atención al riesgo psicosocial. Desafíos de motivación

a través de visitas a cada oficina y despacho para incentivar el ejercicio. Esta situación es igualmente un resultado y deja conocer el escaso deseo por participar en las actividades de la Entidad, hay desconfianza, tedio y rechazo según pudo observarse. Estas situaciones implican un reto para el 2023, en donde deben realizarse actividades de alto impacto a través de metodologías innovadoras como coaching outdoor, actividades de crecimiento humano y otras alternativas que motiven y fomenten la participación, propiciando el sentido de pertenencia y la fidelización de los servidores públicos.

Esta gráfica equipara el clima como fenómeno atmosférico, extrapolándolo al clima laboral, entendido como el ambiente presente en el sitio de trabajo. En su interpretación es necesario saber que el clima ideal es de 20° Centígrados. Nótese que en ninguno de los ejes estudiados se encuentra la medida ideal, por lo que justamente el presente plan busca propiciar un mejor ambiente de trabajo. Se evaluaron las siguientes categorías:

1. Identidad Laboral



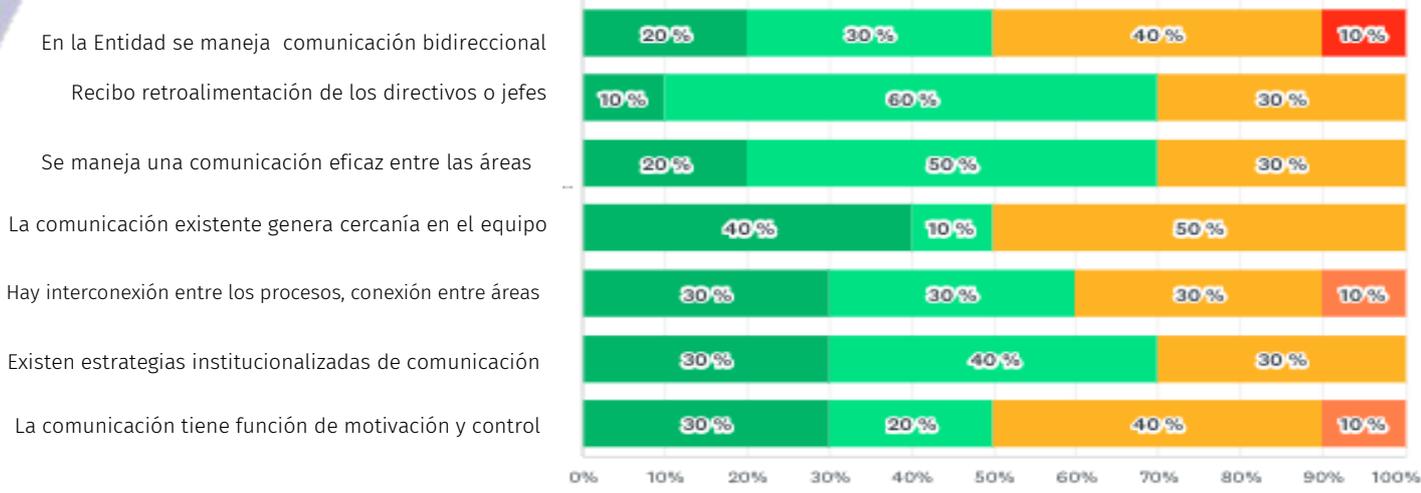


PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

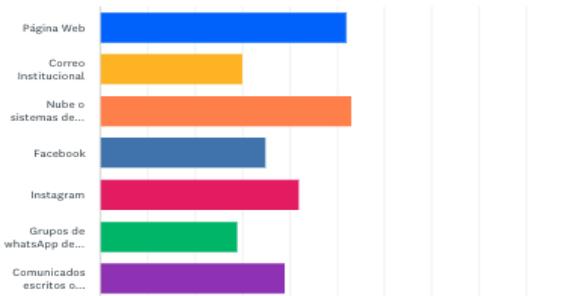
#Máscercamásvisible

Comunicación Organizacional

■ Siempre
 ■ Casi siempre
 ■ Algunas ve...
 ■ Rara vez
 ■ Nunca



Medios y Canales de comunicación utilizados



Credibilidad y Liderazgo

■ Siempre
 ■ Casi siempre
 ■ Algunas ve...
 ■ Rara vez
 ■ Nunca



El líder comunica inmediatamente las eventualidades o cambios

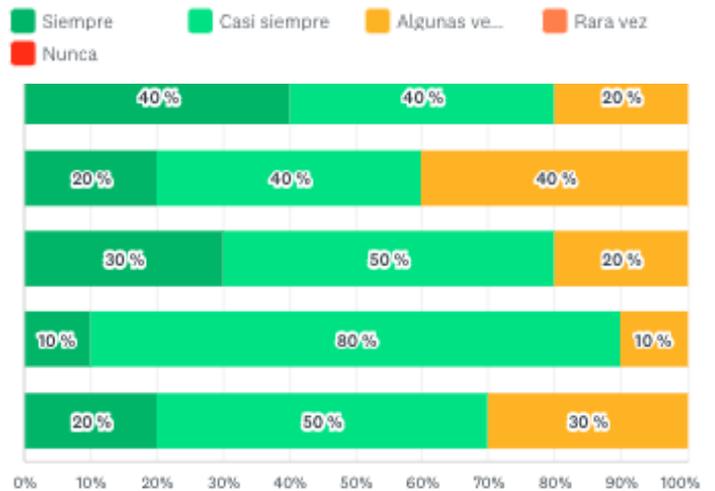


PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

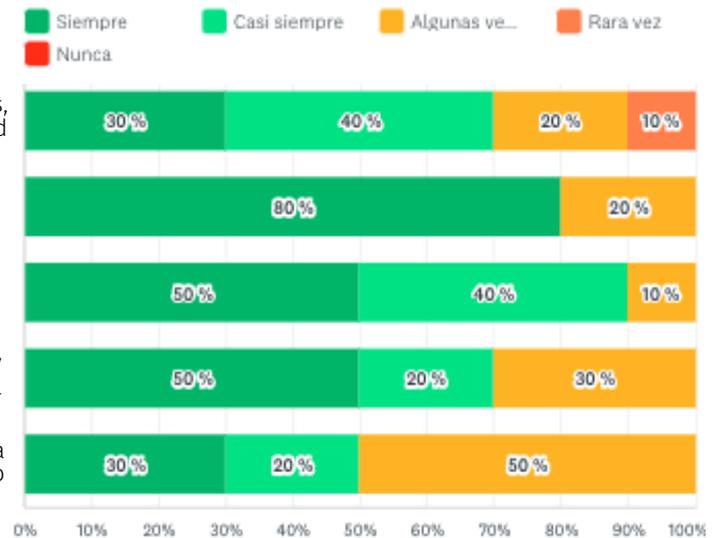
Relaciones Sociales

- Se evidencia trabajo en equipo entre las áreas de la Entidad
- Recibo trato respetuoso y cordial por parte de mis compañeros
- Hay ambiente de apoyo y compañerismo entre los compañeros
- Hay respeto por las características personales de cada uno
- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones
- Hay actividades, espacios o escenarios que promuevan el compañerismo y las buenas relaciones laborales



2. Desarrollo Personal

- Tengo oportunidad de incrementar el desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos en la Entidad
- Me siento satisfecho con la labor que realizo en la Entidad
- Considero que trabajar en la Entidad tiene un significado especial y no es un trabajo más
- La Entidad satisface mis necesidades de motivación y expectativas para mi desarrollo personal
- Me hacen saber que valoran mis esfuerzos y aportación a la Entidad con mi trabajo

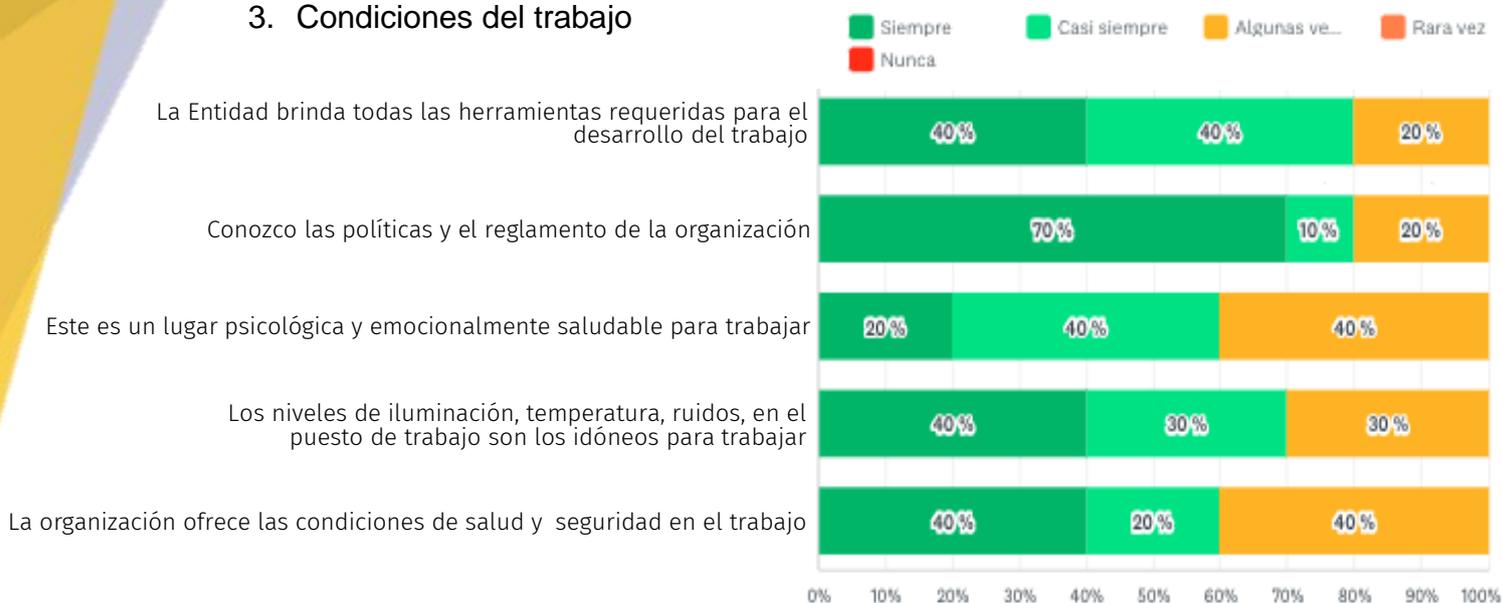




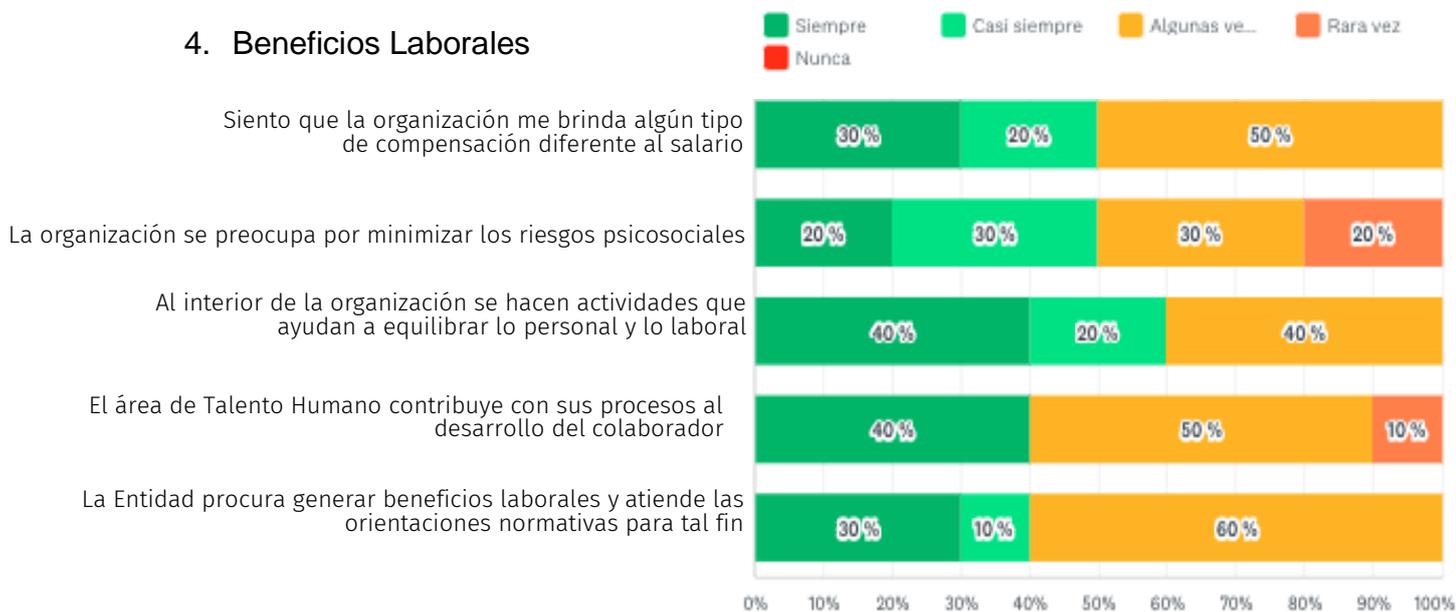
PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

3. Condiciones del trabajo



4. Beneficios Laborales

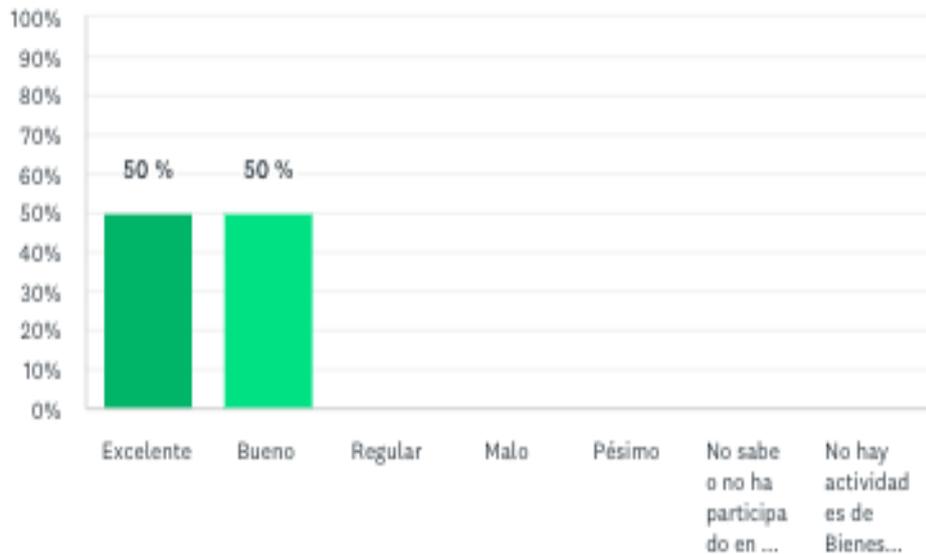




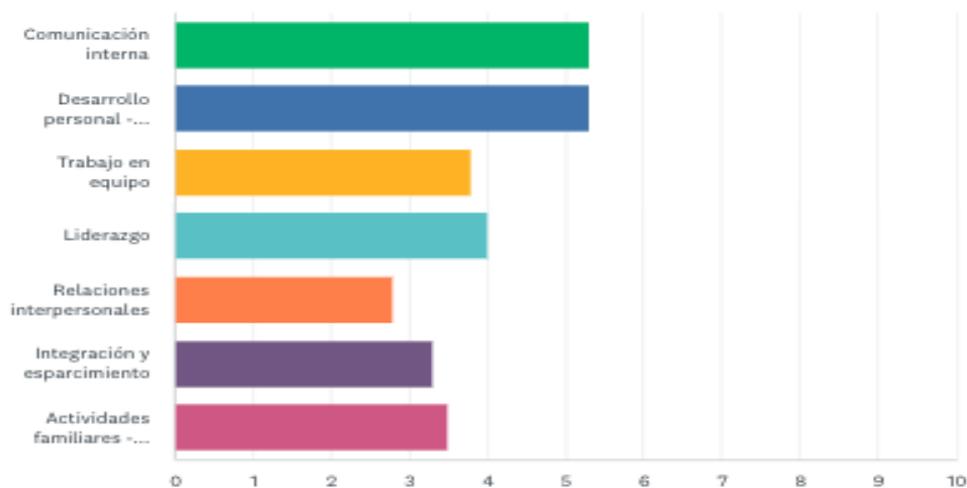
PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

Evaluación del Plan de Bienestar Social laboral 2022



Necesidades para tener en cuenta para la elaboración del Plan de Incentivos y Bienestar 2023



El desarrollo de las actividades corresponderá a un calendario previamente compartido y comunicado con todos los funcionarios de la entidad y total disposición para el cumplimiento y goce de las mismas.