

SISTEMA DE ESTIMULOS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



ALCALDIA DISTRICTAL DE BARRANQUILLA SECRETARÍA DISTRICTAL DE GESTIÓN HUMANA

2023



CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	4
2. DEFINICIONES	6
3. OBJETIVOS	8
3.1. OBJETIVO GENERAL	8
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
4. BENEFICIARIOS.....	9
5. RESPONSABLES	9
6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	9
6.1 PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	9
6.1.1. Pecuniarios	10
6.2.2. No Pecuniarios	11
6.2 PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	12
6.3 PROGRAMA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	14
6.4 PROGRAMA TRANSVERSAL.....	15
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	16
7.1 INFORME DE SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR	17
7.1.1 Conclusiones.....	27
8. EJECUCIÓN.....	27
9. PRESUPUESTO	28
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	28



LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Indicadores.....	289
----------------------------	-----

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 - Postal divulgación.....	16
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Nivel Jerárquico encuestados.....	17
Gráfico 2 - Resultados encuesta día internacional de la mujer y del hombre.....	17
Gráfico 3 - Resultados encuesta día de las madres y del padre	18
Gráfico 4 - Resultados encuesta actividades de promoción y prevención de salud	19
Gráfico 5- Resultados encuesta celebración día del niño	19
Gráfico 6 - Resultados encuesta taller de manualidades de carnaval.....	20
Gráfico 7 - Resultado encuesta día del amor y amistad.....	21
Gráfico 8 - Resultados encuesta feria de estudios	21
Gráfico 9 - Resultados encuesta Torneo de fútbol masculino	22
Gráfico 10 - Resultados encuesta Taller de manualidades de Carnaval.....	22
Gráfico 11 - Resultados encuesta Concurso “Arma tu combo Carnavaleiro”	23
Gráfico 12 - Resultados encuesta Actividad política de integridad.....	23
Gráfico 13 - Resultados encuesta Semana de la integridad	24
Gráfico 14 - Resultados encuesta Secretaría de Gestión Humana, más cerca de ti – visitas a dependencias	24
Gráfico 15 - Resultados encuesta Bienvenida de mes – Secretaría de Gestión Humana.....	25
Gráfico 16 - Resultados encuesta día de la familia	25
Gráfico 17 - Resultados encuesta día de la familia	26

1. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de 2.004. En el parágrafo del artículo 36 señala 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.

Ley 734 de 2.012. En los numerales 4 y 5 del artículo 33, especifica que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que establezca la entidad para los servidores públicos y sus familiares, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

Resolución No. 312 de 2013. Por medio del cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Decreto 1083 de 2.015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su título 10 hace referencia a todo lo relacionado con el sistema de estímulos el cual incluye los programas de bienestar social e incentivos.

Decreto Ley 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Título 4 capítulo 6. Por medio del cual se implementa el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

Resolución No. 0493 de 2017 (Gaceta No. 461-5 del 27 de julio de 2017). Por la cual se otorgan incentivos a los funcionarios de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barranquilla – Edificio Central que utilicen la bicicleta como medio de transporte.



Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Guía de estímulos para los servidores públicos. Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual imparte las directrices para implementar el sistema de estímulos y los lineamientos para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Resolución 0312 de 2019. Define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Artículo 15 de la Ley 2063 de 2020. Señala que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.



2. DEFINICIONES

Bienestar: tiene que ver con la productividad de los trabajadores, su participación en las actividades de crecimiento profesional y de fortalecimiento de equipos, y su respuesta de cara a los usuarios, pues en la medida en que se sientan bien, podrán transmitirlo a los clientes y demás compañeros de trabajo.

Clima laboral: características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

Equipos de trabajo: grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Incentivos: 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).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: modelo que se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y talento

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio



público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.



3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Barranquilla y sus familias, a través del diseño y ejecución de actividades y programas encaminados a aumentar la productividad, mejorar el ambiente laboral y promover el crecimiento profesional y personal respondiendo a sus necesidades e intereses, para dar cumplimiento a la misión y visión de la entidad.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer y ejecutar un programa de bienestar social que responda a las necesidades, expectativas, motivaciones e intereses de los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla para mejorar su ambiente laboral.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar 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.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida del funcionario y su grupo familiar, en los aspectos educativo, recreativo, habitacional, deportivo, cultural y de salud.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo, a través de estrategias y prácticas innovadoras.

4. BENEFICIARIOS

Será beneficiarios del programa de bienestar social e incentivos todos los funcionarios de la Alcaldía de Barranquilla y sus familias, entendiéndose por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, según lo dispone el artículo 3 de la ley 1960 de 2019.

5. RESPONSABLES

La Secretaría Distrital de Gestión Humana, tiene la responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar e Incentivos del Distrito de Barranquilla.

6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Anualmente la Alcaldía Distrital de Barranquilla, a través de la Secretaría de Gestión Humana, organiza para sus empleados el programa de bienestar social a partir de la información recolectada en la Encuesta de satisfacción de las actividades de la Secretaría de Gestión Humana 2022 e identificación de necesidades 2023. Esto con el fin de llevar a cabo 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.

6.1 PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El objetivo de este programa es crear, reconocer y exaltar positivamente el buen desempeño de los funcionarios de la Alcaldía de Barranquilla, con el fin de propiciar un entorno motivador y agradable en el que contribuyan de forma positiva al desarrollo de la entidad y demuestren su compromiso por el trabajo.

Para ello, los reconocimientos se podrán organizar en planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

6.1.1. Pecuniarios

Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo y serán hasta de doce (12) salarios mínimos mensuales legales vigentes de acuerdo con la disponibilidad de recursos de la entidad y se distribuirán entre los equipos seleccionados. Para ello, la Secretaría Distrital de Gestión Humana sensibilizará y convocará a las diferentes dependencias de la entidad para que postulen Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).

Los equipos deberán reunir los siguientes requisitos:

- El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- El proyecto de aprendizaje en equipo debe satisfacer una necesidad de capacitación plasmada en el plan integral de capacitación institucional de la vigencia 2023.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo:

- Los equipos deberán realizar sustentación del proyecto.
- El equipo evaluador (Comité de Bienestar) garantizará imparcialidad y conocimiento, será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en la evaluación de los resultados obtenidos.
- La Secretaría de Gestión Humana, asignará los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- El plazo máximo para la selección y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo será el 29 de diciembre del presente año.

Se reconocerá la cancelación de los siguientes incentivos a los tres mejores equipos de trabajo así:

Primer Lugar: Seis (06) Salarios Mínimos

Segundo Lugar: Cuatro (04) Salarios Mínimos

Tercer Lugar: Dos (02) Salarios Mínimos

6.2.2. No Pecuniarios

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

- Encargos
- Traslados
- Comisiones
- Ascensos
- Reconocimientos
- Fondo de empleados: fomento al ahorro, préstamo
- Acompañamiento jurídico – Trámite pensional
- Auxilio educativo
- Tarjeta virtual de cumpleaños: aquellos funcionarios cuya calificación definitiva del periodo anual sea sobresaliente podrán disfrutar del día libre en su cumpleaños.
- Bonos de consumo

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.

Los empleados de carrera administrativa de cada nivel tendrán derecho a los siguientes incentivos:

Nivel Asistencial. Incentivo de no pecuniario de Cuatro (4) Salarios Mínimos repartidos entre 5 empleados ganadores de carrera administrativa con calificación en el nivel sobresaliente.

Nivel Técnico. Incentivo de no pecuniario de Cinco (5) Salarios Mínimos repartidos entre 5 empleados ganadores de carrera administrativa con calificación en el nivel sobresaliente.

Nivel Profesional. Incentivo de no pecuniario de Seis (6) Salarios Mínimos repartidos entre 5 empleados ganadores de carrera administrativa con calificación en el nivel sobresaliente.

Se reconocerá incentivo a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción con un incentivo no pecuniario de Siete (7) Salarios Mínimos con calificación en el nivel sobresaliente.

6.2 PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Este programa tiene como objetivo beneficiar a los servidores y sus familias impactando su calidad de vida, para lo cual se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.

Dentro de esta área se desarrollarán los siguientes programas:

Artísticos y culturales

- Talleres de manualidad para los funcionarios y su grupo familiar
- Taller para funcionarias en estado gestante
- Taller para el acceso al emprendimiento
- Facilitar el acceso a sitios culturales de la ciudad y el departamento.
- Reinado Distrital

Promoción y prevención de la salud

- Jornadas de zumba

- Jornadas de aeróbicos
- Jornadas de yoga
- Talleres de nutrición
- Actividades de prevención y promoción de la salud.
- Actividades para la promoción de la salud mental.

Deportivos, recreativos y vacacionales

- Día Internacional de la Mujer
- Día internacional del Hombre
- Día de los niños
- Día de la madre
- Día del padre
- Día de la familia
- Semana de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo
- Actividades alusivas a Amor y Amistad
- Actividades deportivas
- Caminatas ecológicas
- Jornadas de paseos en bicicleta
- Actividad de integración empleados
- Actividad que promueva el cuidado del medio ambiente

Promoción a la educación

- Feria de estudios

Promoción de programas de vivienda

- Feria de vivienda

Programas transversales

- Programa servimos: bilingüismo.
- Teletrabajo
- Convenios o alianzas para enaltecer al servidor público y su labor, a través de beneficios con tarifas especiales en seguros, educación, salud, cultura, turismo, entre otros.
- Empoderamiento femenino.

6.3 PROGRAMA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este programa tiene como objetivo generar, mantener y mejorar el ambiente laboral, para favorecer el desarrollo personal y profesional, permitiendo a los servidores participar en el desarrollo organizacional e identificarse con la entidad reconociéndola como un lugar propicio para su bienestar y desarrollo.

Se desarrollarán los siguientes programas:

Clima laboral

Medición del clima laboral: Conocer y comprender la forma como los empleados de la Alcaldía Distrital de Barranquilla perciben su realidad laboral identificando las áreas que requieren de intervenciones inmediatas y cambios planificados que conduzcan a un mayor bienestar y a una mayor productividad.

Desvinculación laboral asistida

Implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio que facilite los procesos de transición en la vida laboral y productiva, brindando asistencia técnica oportuna a los servidores vinculados a procesos de transición y retiro.

- Asesoría para trámite pensional

Promoción de la participación y control social

Promover la participación y ejercicio de los mecanismos democráticos de representación que permiten a los empleados ejercer vigilancia sobre los procesos, programas, proyectos y actividades correspondientes a la gestión humana en la Alcaldía Distrital de Barranquilla

- Comisión de Personal
- Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (COPASST)
- Comité de convivencia laboral
- Inclusión, diversidad y representatividad: Conferencia - actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al conflicto laboral.

Cultura organizacional / trabajo en equipo

- Soy Servidor Público–Día Nacional del servidor público
- Trabajo en equipo.

6.4 PROGRAMA TRANSVERSAL

En este programa están contempladas las iniciativas enmarcadas en los ejes de alianzas institucionales y transformación digital respectivamente.

Alianzas institucionales

- Convenios con instituciones de educación superior.

Transformación digital

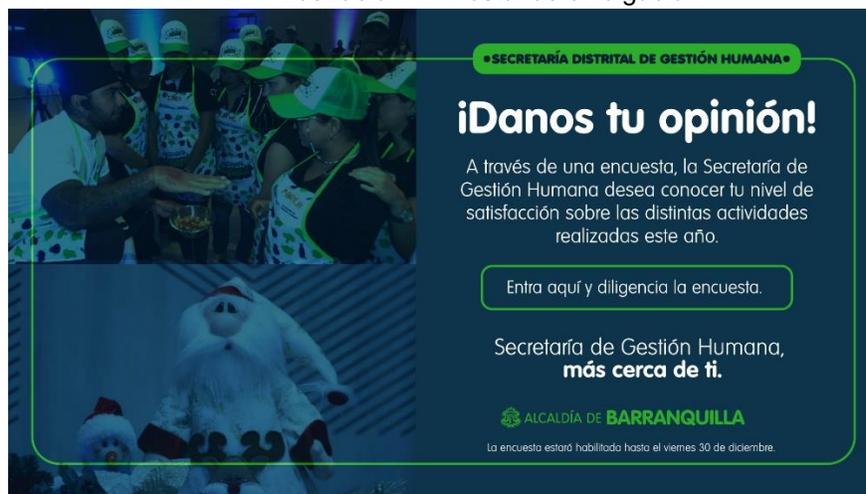
- Creación de una cultura digital.
- Creación de ecosistemas digitales.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

Para la formulación del plan de bienestar e incentivos 2023, la Secretaría de Gestión Humana, tuvo en cuenta los siguientes insumos:

- Encuesta de satisfacción de las actividades de la Secretaría de Gestión Humana 2022 e identificación de necesidades 2023, a través de formulario de Google Forms, enviada a los correos electrónicos (INFO) de los funcionarios de la entidad.

Ilustración 1 - Postal de divulgación



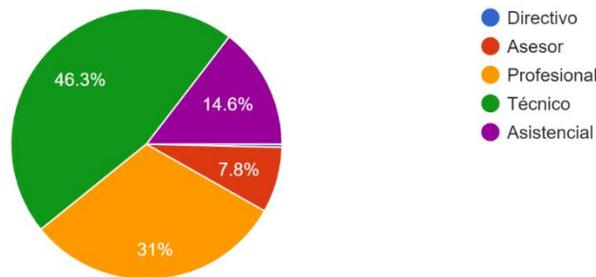
En el diagnóstico se puede visualizar las actividades de bienestar con mayor valor para los funcionarios y aquellas que quisieran, evidenciando los aspectos más relevantes para abordarlos en la vigencia 2023.

7.1 INFORME DE SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

A continuación, se evidencia el número de funcionarios que evaluaron los diferentes programas y las actividades que hacen parte del Programa de Bienestar e Incentivos.

Gráfico 1 - Nivel Jerárquico encuestados

Nivel jerárquico
268 respuestas

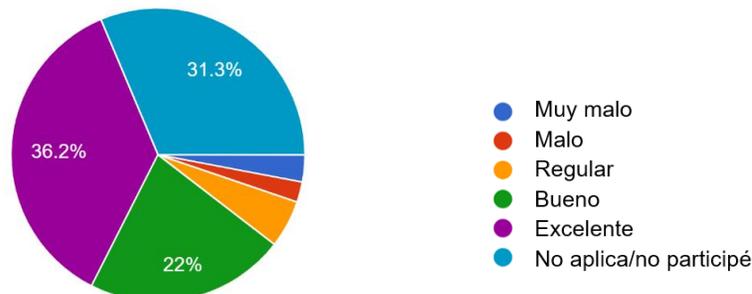


En la población que participó en el diagnóstico, se observa el interés y participación del en su mayoría del nivel Técnico con un 46.3%, seguido del nivel Profesional con un 31%, Asistencial con un 14.6%, Asesor con un 7.8% y Directivo 0.4%. En total participaron de esta encuesta 268 personas.

1. Día internacional de la mujer y del Hombre

Gráfico 2 - Resultados encuesta día internacional de la mujer y del hombre

Día Internacional de la Mujer y Día del Hombre
268 respuestas

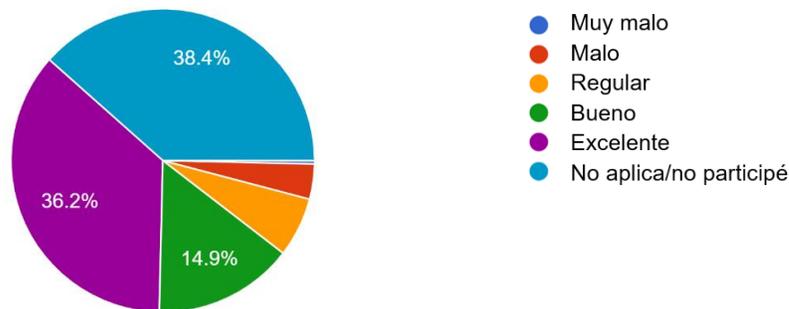


El nivel de satisfacción de las actividades del día de la mujer y del hombre es alto, ya que un 58.2% de los encuestados consideran que las actividades se desarrollaron de manera excelente o buena. Sin embargo, se evidencia un porcentaje de 5.2% califican las actividades como regular y un 5.2% como malo o muy malo. Un 3% de las personas encuestadas no participaron de ninguna de las dos actividades.

2. Día de la madre y del padre.

Gráfico 3 - Resultados encuesta día de las madres y del padre

Día de la Madre y Día del Padre
268 respuestas



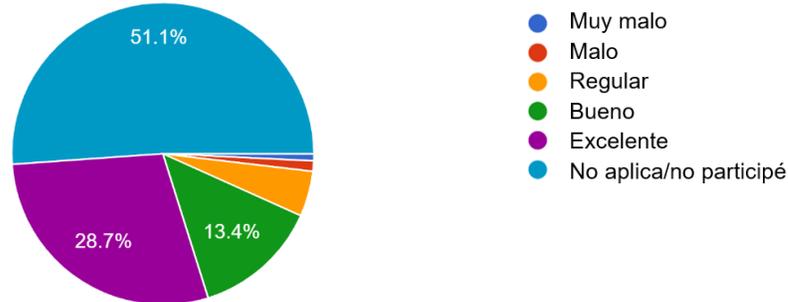
Con respecto a al nivel de satisfacción de las actividades del día de la madre y el padre, un 36.2% de los encuestados consideran que las actividades se desarrollaron de manera excelente, un 14.9% consideran que se llevaron a cabo de manera buena, un 6.3% de manera regular y un 4.1% las calificaron como malo o muy malo. Un 38.4% de las personas encuestadas no participaron de ninguna de las dos actividades.

3. Actividades de promoción y prevención de la salud: Jornadas de zumba, aeróbicos, yoga, defensa personal, rumba terapia

Gráfico 4 - Resultados encuesta actividades de promoción y prevención de salud

Actividades de Promoción y Prevención de la Salud (zumba, aeróbicos, baile, bodycombat)

268 respuestas



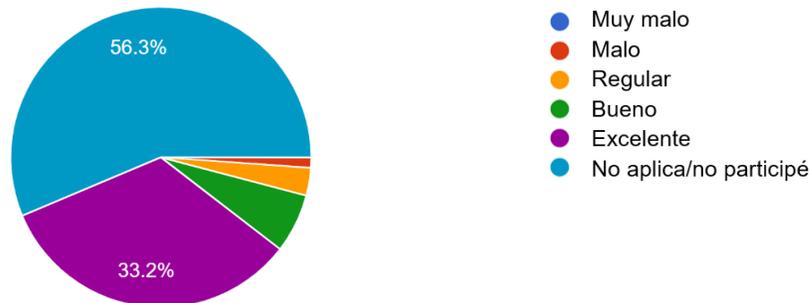
La promoción y prevención de salud es fundamental e indispensable para los funcionarios de la Alcaldía. Sin embargo, un 51.1% de las personas encuestadas no participaron de estas actividades, evidenciando que este beneficio debe alcanzar una mayor cobertura para el 2023. De los encuestados el 28.7% consideran que las actividades se desarrollaron de manera excelente, 13.4% consideran que fue sobresaliente, 4.9% regular y 1.8% malo o muy malo.

4. Día del niño

Gráfico 5- Resultados encuesta celebración día del niño

Día del Niño

268 respuestas



Los hijos de los funcionarios son muy importantes para la Secretaría Distrital de Gestión Humana, por lo que no se podía dejar pasar la oportunidad de celebrar su

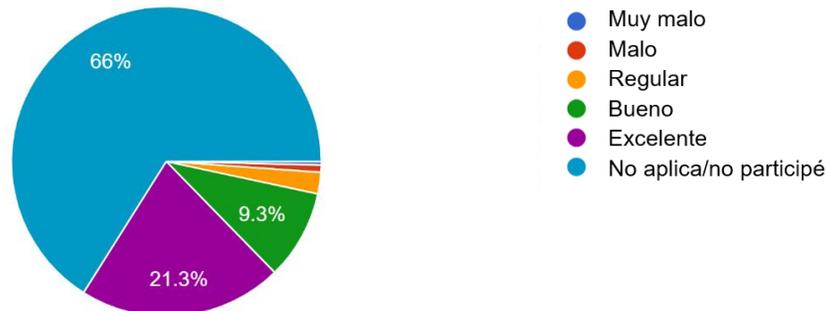
día con una tarde de cine. Para esta actividad el 32.2% de los asistentes consideran la califican de manera excelente, 6.3% bueno, 3% regular y 1.1% malo. Es importante resaltar que el 56.3% de los encuestados no participaron y dentro de este porcentaje se encuentran los funcionarios que no tienen hijos entre los 0 y 9 años.

Mi semana es un espacio de Bienestar y Salud para nuestros funcionarios, de aquí el 78.4% de los funcionarios califican las actividades realizadas como apropiadas.

5. Talleres de manualidades de carnaval

Gráfico 6 - Resultados encuesta taller de manualidades de carnaval

Taller de Manualidades de Carnaval
268 respuestas

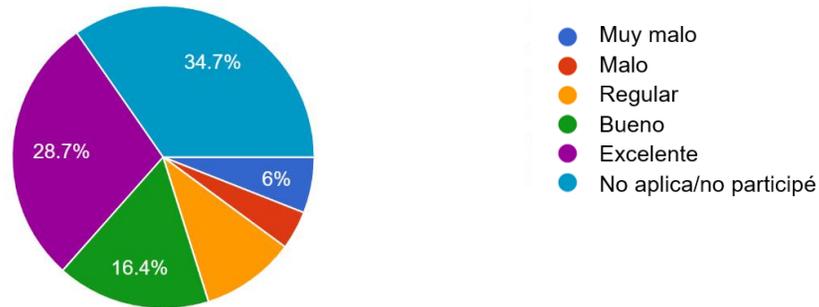


Para fomentar la creatividad de nuestros funcionarios en los carnavales, se llevó a cabo el taller de manualidades con un porcentaje de 21.3% encuestados que calificaron el evento como excelente, un 9.3% como bueno, 2.2% como regular y un 1.1% como malo o muy malo. Esta actividad tuvo como objetivo despejar la mente y motivarlos para el desarrollo de sus actividades diarias.

6. Día del amor y amistad (+Amigos)

Gráfico 7 - Resultado encuesta día del amor y amistad

Actividad de Amor y Amistad (+ Amigos)
268 respuestas

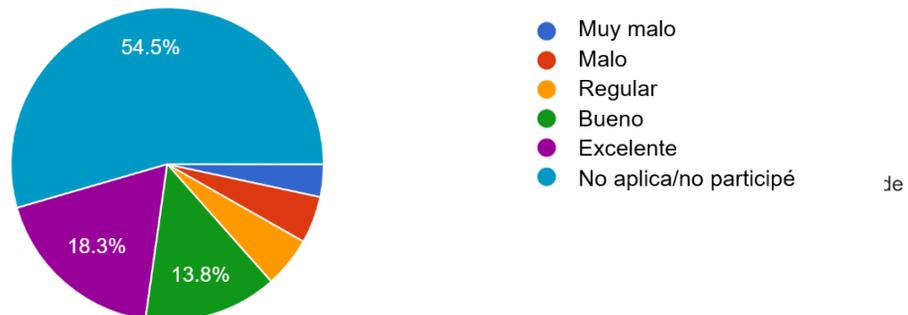


Con el fin de promover el compañerismo y el buen clima laboral en la Alcaldía de Barranquilla, se realizó la actividad + Amigos, donde el 28.7% de los encuestados consideran que la calificación del evento es excelente, un 16.4% bueno, un 10.1% regular, un 4.1% malo y un 6% muy malo. Un 34.7% de los encuestados no asistieron a la actividad.

7. Feria de estudios

Gráfico 8 - Resultados encuesta feria de estudios

Feria de Estudios
268 respuestas



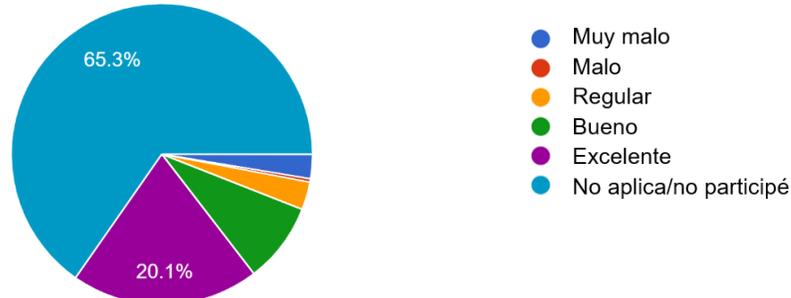
Fomentar oportunidades de crecimiento educativo es fundamental para la Secretaría Distrital de Gestión Humana, con una asistencia del 45.5% de los encuestados, un 18.3% calificaron el evento como excelente, un 13.8% como bueno, un 5.2% como regular, 4.9% malo y un 3.4% como muy malo.

8. Torneo de fútbol masculino “Soy Saludable 2022”

Gráfico 9 - Resultados encuesta Torneo de fútbol masculino

Torneo de fútbol masculino 'Soy Saludable 2022'

268 respuestas



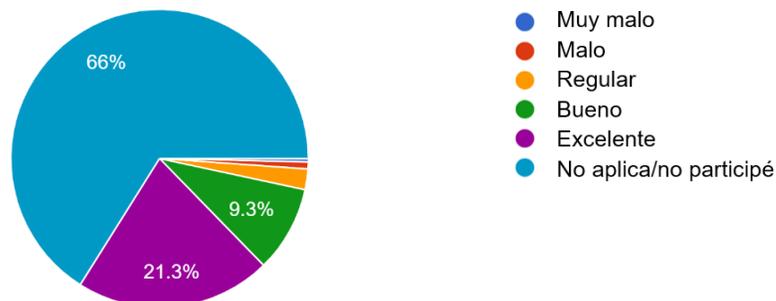
Los deportes promueven el trabajo en equipo, el compañerismo y demás habilidades blandas. Sin embargo, con una participación del 34.7% de los encuestados se puede concluir que es necesario diversificar este tipo de actividades para lograr una mayor cobertura. De los asistentes el 20.1% calificaron la actividad como excelente, 8.6% como bueno, 3% como regular, y 3% como malo o muy malo.

9. Taller de Manualidades de Carnaval – Arma tu pinta carnavalera

Gráfico 10 - Resultados encuesta Taller de manualidades de Carnaval

Taller de Manualidades de Carnaval

268 respuestas

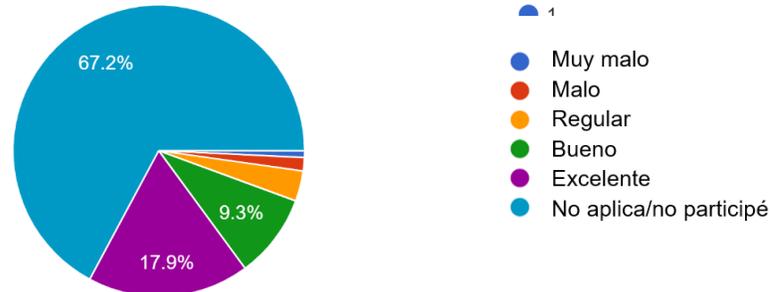


Actividad encaminada a promover la creatividad de los funcionarios de la Alcaldía, de los 91 asistentes, el 90.1% consideraron que la actividad tuvo un impacto positivo, un 6.5% de los asistentes considera que el evento fue regular, y un 3.3% como malo o muy malo.

10. Concurso “Arma tu combo Carnavalero”

Gráfico 11 - Resultados encuesta Concurso “Arma tu combo Carnavalero”

Concurso arma tu 'Combo carnavalero'
268 respuestas

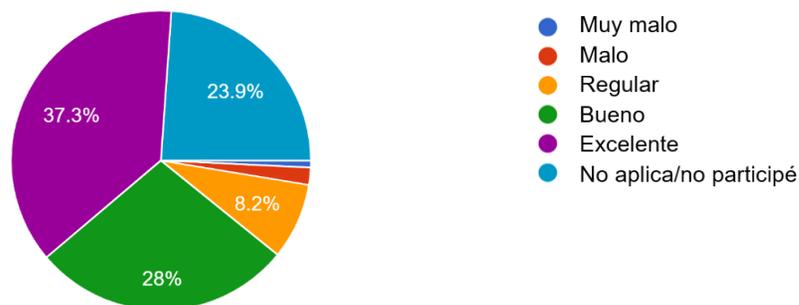


Este concurso estuvo encaminado a fortalecer el trabajo en equipo por dependencias de la mano con la cultura y la creatividad de los funcionarios de la Alcaldía, el 83% de los funcionarios participantes valoró positivamente esta actividad, mientras que un 10.3% le otorgó la calificación regular y un 6.7%. El 67.2% de los encuestados no participaron de la actividad.

11. Actividad Política de Integridad

Gráfico 12 - Resultados encuesta Actividad política de integridad

Actividad Política de Integridad
268 respuestas

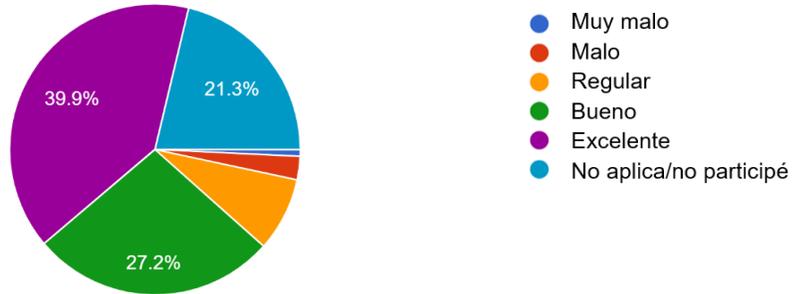


Para esta actividad, se evidencia un alto grado de participación de los funcionarios de la Alcaldía de Barranquilla. Un 37.3% calificó la actividad como excelente, un 28% como bueno, un 8.2% como regular y un 2.6% como malo o muy malo. Se observa que la actividad política de integridad obtuvo una valoración positiva.

12. Semana de la integridad

Gráfico 13 - Resultados encuesta Semana de la integridad

Semana de la Integridad
 268 respuestas

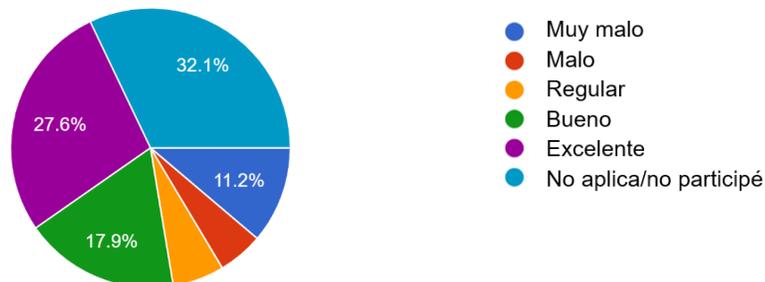


En esta campaña se desarrollaron varias actividades en una semana encaminadas a fortalecer la integridad de los funcionarios de la Alcaldía, el 67.1% de los funcionarios participantes considera que tuvo un impacto positivo, mientras que un 8.2% consideran que la actividad estuvo regular y un 3.3% lo consideró como malo o muy malo. Un 21.3% de los encuestados no participaron de esta actividad.

13. Secretaría de Gestión Humana, más cerca de ti - Visitas a dependencias

Gráfico 14 - Resultados encuesta Secretaría de Gestión Humana, más cerca de ti – visitas a dependencias

Secretaría de Gestión Humana, más cerca de ti - Visitas a dependencias
 268 respuestas



Para la Secretaría Distrital de Gestión Humana es importante conocer las necesidades de los funcionarios por tal razón se visitaron dependencias para llevarle sus servicios más cerca de sus funcionarios, el 45.5% de los funcionarios participantes considero que la actividad desarrollada cumplió con el objetivo. El 6%

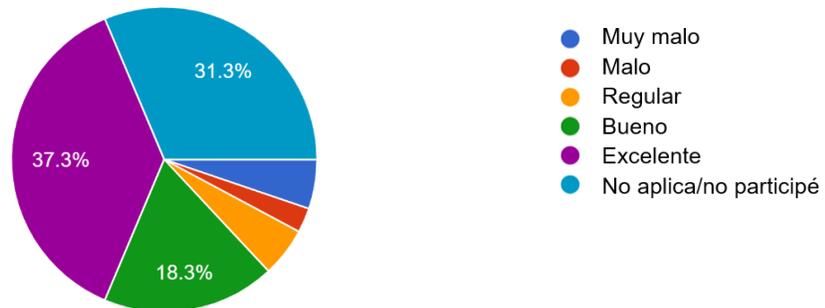
consideran que la actividad estuvo regular. El 16.4% de los encuestados tienen una mala percepción de la actividad realizada.

14. Bienvenida de mes - Secretaría de Gestión Humana, más cerca de ti

Gráfico 15 - Resultados encuesta Bienvenida de mes – Secretaría de Gestión Humana

Bienvenida de mes - Secretaría de Gestión Humana, más cerca de ti

268 respuestas



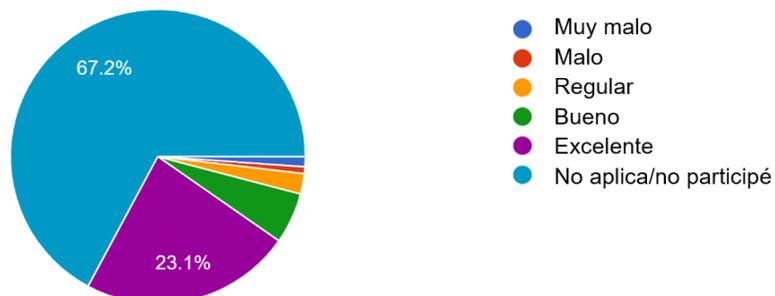
Esta actividad permitió recibir a los funcionarios los primeros días hábiles de cada mes, el 55.6% de los encuestados se sintió conforme con la actividad realizada. El 5.2% considera que hay aspectos por mejorar y el 7.8% consideran que las actividades fueron malas o muy malas. El 31.3% de los encuestados no participaron de estas actividades.

15. Taller de manualidades – Muñeco de navidad

Gráfico 16 - Resultados encuesta día de la familia

Taller de manualidades - Muñeco de Navidad

268 respuestas

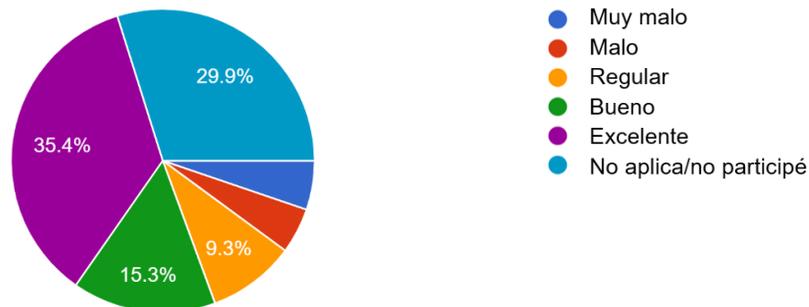


Esta actividad de arte permitió a los funcionarios compartir un espacio en el cual tuvieron la oportunidad de fortalecer su creatividad. El 87.5% de los participantes valoraron positivamente esta actividad. El 6.7% consideran que la actividad estuvo regular y el 5.5% consideran que estuvo malo o muy malo. El 67.2% de los encuestados no asistieron a esta actividad.

16. Día en familia

Gráfico 17 - Resultados encuesta día de la familia

Día de la Familia (Cajacopi descanso)
268 respuestas



El equilibrio entre la vida laboral y familiar es importante, por ello la Secretaría de Gestión Humana fomenta un espacio con la familia. El 60% de funcionarios están de acuerdo y conformes con la actividad ofrecida en el Centro recreacional (El Descanso), El 10% no estuvieron conformes con la actividad y el 30% de los encuestados no asistieron a este evento.

7.1.1 Conclusiones

Las actividades con mayor asistencia fueron:

- Actividades para conmemorar fechas importantes.
- Actividades de integración.
- Actividades relacionadas con el fortalecimiento del perfil del servidor público.

Así mismo, los funcionarios encuestados proponen nuevas actividades que les gustaría sean organizadas por la Entidad. Dentro de las más solicitadas se encuentran:

- Actividades deportivas
- Actividades relacionadas con salud
- Actividades artísticas (manualidades, danza y música)
- Actividades de integración.

En trabajo conjunto con el Comité de Bienestar Social y la Comisión de Personal, la Secretaría Distrital de Gestión Humana, priorizó las acciones que se desarrollarán en el programa de bienestar social e incentivos, orientadas a mejorar las condiciones laborales que hagan posible un desempeño laboral eficiente y eficaz del servidor.

8. EJECUCIÓN

La ejecución de los programas será realizada en forma directa o través de la contratación con personas naturales o jurídicas y la coordinación con organismos encargados de la protección, la seguridad y los servicios sociales.

En coordinación con la Secretaría Distrital de Comunicaciones, se llevará a cabo la divulgación de las diferentes ofertas de bienestar y capacitación a través de los canales internos dispuestos por la entidad, asimismo, con la Gerencia de las Tecnologías de la Información y Comunicación TICs, se dispondrá del portal de inscripción para el registro del funcionario en la actividad de interés.

9. PRESUPUESTO

La Administración Distrital contará con los recursos que se asignen en el presupuesto anual, así como con sus propios recursos físicos y humanos.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta los principios Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, se realiza la evaluación permanente a la ejecución del programa y el seguimiento de indicadores de eficacia y efectividad.

Los resultados de estos indicadores permitirán a la Secretaría de Gestión Humana obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso.

Los indicadores para evaluar la gestión de plan de bienestar social 2023 son:

Tabla 1 - Indicadores

Número	1	2	3
Indicador	PBI-Actividades	PBI-Nivel de satisfacción	PIC-Desempeño Laboral
Tipo de Indicador	Eficacia	Eficacia	Efectividad
Formula del Indicador	No. de actividades realizadas/ No. de actividades programadas X 100	No. de funcionarios satisfechos/ No. Total de Funcionarios participantes x 100	No. de funcionarios con desempeño laboral sobresaliente / No. Total de funcionarios sujetos de evaluación x 100
Unidad de medida	%	%	%
Periodicidad de medición	Semestral	Trimestral	Anual
Tendencia	Ascendente	Ascendente	Ascendente
Meta por periodo	50%	70%	No aplica
Meta Anual	100%	70%	80%

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción
01	10 de febrero de 2020	Elaboración del documento de acuerdo a la normatividad vigente
02	10 de febrero de 2021	Se actualiza y realiza ajuste general del plan de acuerdo a los insumos para su elaboración.
03	10 de febrero de 2022	Actualización de documento de acuerdo con el diagnóstico y necesidades identificadas en la encuesta realizada.
04	07 de junio de 2022	Ajuste en redacción
05	05 de marzo de 2023	Actualización de documento de acuerdo con el diagnóstico y necesidades identificadas en la encuesta realizada.