



# PROGRAMA DE **BIENESTAR E INCENTIVOS** 2025



**Gráficos:** todos los derechos reservados al autor



**ALCALDÍA DE SANTA MARTA**  
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



## **TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN .....	3
MARCO LEGAL .....	4
OBJETIVOS .....	7
OBJETIVO GENERAL .....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
JUSTIFICACIÓN .....	8
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL .....	9
EJES DEL PROGRAMA .....	9
<i>EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</i> .....	9
<i>EJE 2: SALUD MENTAL</i> .....	17
<i>EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</i> .....	18
<i>EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL</i> .....	18
<i>EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO</i> .....	19
EJECUCIÓN DEL PROGRAMA .....	20
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA .....	20
ENTIDADES DE APOYO .....	21
BENEFICIARIOS .....	21
RESPONSABLE .....	21
CRONOGRAMA .....	21
ANEXOS .....	23
REFERENCIAS .....	41





## INTRODUCCIÓN

El bienestar social es el estado deseado por los trabajadores de una Entidad, y se obtiene a través de planes, programas y proyectos que contienen herramientas que buscan fortalecer el clima, la cultura laboral, la condición personal, familiar y social del empleado. Es un proceso de construcción permanente y colaborativo, que busca favorecer el desarrollo del trabajador aumentando los niveles de eficiencia para el logro de metas (Espinoza y Gaspar, 2018). Este, es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la Institución. Cuando nos referimos a bienestar hay que tener presente que no solo se hace referencia al estar sano y no padecer enfermedades, también indica un bienestar emocional que haga que la persona sienta que lo que realiza en su trabajo es correcto y lo hace feliz.

Por lo anterior, con el fin de contribuir a un entorno saludable, el Programa de Bienestar Social e Incentivos que se presenta a continuación tiene como objetivo desarrollar estrategias que fomenten el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, por medio de actividades enfocadas al mantenimiento de una organización saludable para contribuir en herramientas organizacionales que propicien la satisfacción laboral de los trabajadores, la productividad y la mejora del desarrollo de la Institución; donde el bienestar y los incentivos estén asociados a resultados individuales y colectivos, implementando estrategias que garanticen que los funcionarios estén motivados y sean competentes para ejercer de forma adecuada sus funciones y dar respuesta a las demandas de la comunidad.

Es por ello, que este programa abarca una serie de acciones enfocadas a crear, mantener y mejorar el medio laboral, la resolución de conflictos y las condiciones





de la vida laboral de los funcionarios, de forma que satisfagan sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

## **MARCO LEGAL**

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta se basa en las siguientes normativas que permiten el funcionamiento adecuado de la entidad.

- **Artículo 48 de la Constitución Política**, *“la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley... El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley”.*
- **Artículo 51 de la Constitución Política**, *“todos los colombianos tienen derecho a vivienda digna. El Estado fijará las condiciones necesarias para hacer efectivo este derecho y promoverá planes de vivienda de interés social, sistemas adecuados de financiación a largo plazo y formas asociativas de ejecución de estos programas de vivienda”.*
- **Artículo 52 de la Constitución Política**, *“se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará las organizaciones deportivas, cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas”.*
- **Artículo 53 de la Constitución Política**, *“... garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario...”*





- Artículo 57 de la Constitución Política, *“la ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”.*
- Ley 489 de 1998 (Artículo 26), establece que *“...El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones...”*
- Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que *“es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales”.*
- Ley 909 de 2004, en donde se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, señalando que: *“con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, así como de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos”.*
- Decreto 1227 de 2005 (artículo 70), establece que *“...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.*

- **Ley 1010 de 2006**, tiene por objeto *“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, 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 o pública”*. Son bienes jurídicos

protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

- **Ley 1753 de 2015**, se inicia con la implementación del Sistema de Gestión, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, en un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información; *“cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad (Decreto 1499 de 2017)”*.
- **Decreto 1083 de 2015**, Las entidades deberán *“organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus*





*empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.*

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, es un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar estrategias que fomenten el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, por medio de actividades enfocadas al mantenimiento de una organización saludable.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Aplicar instrumentos a una muestra específica que permita la identificación de necesidades de los funcionarios públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, para la creación y ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Formular un Programa de Bienestar Social e Incentivos que permita dar respuestas a las necesidades encontradas en el interior de la entidad, incrementando así la productividad, la satisfacción y el clima organizacional.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público haciendo énfasis tanto en la responsabilidad social como en la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.





- Ejecutar el programa de incentivos con la finalidad de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores públicos de la Alcaldía distrital de Santa Marta en el cumplimiento de su labor.

## **JUSTIFICACIÓN**

La elaboración del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta da respuesta a necesidades de tipo laboral, social, personal y emocional que se manifiestan en el interior de la Entidad, y que al momento de dar solución permite elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su trabajo.

De acuerdo con la normatividad establecida en el marco legal, los programas de bienestar social están enmarcados en las áreas de protección y servicios sociales, la calidad de vida laboral e incentivos a los empleados de una Entidad, por lo cual se requiere del desarrollo de actividades orientadas al cambio de actitud del funcionario frente al trabajo que realiza, estas acciones deben satisfacer al equipo de trabajo de forma personal, familiar, social, cultural y profesional, asimismo, crear una cultura de bienestar, de buen clima organizacional con el fin de favorecer la salud mental, la seguridad laboral, aumentar la productividad, los buenos resultados, el crecimiento individual, profesional y organizacional.

Al momento de satisfacer las necesidades de los servidores públicos se podrá ver reflejado en tres niveles: *Individual* (satisfacción en el trabajo y satisfacción profesional, calidad del trabajo, alcance de objetivos); *grupal* (alcance de los objetivos y optimización de los resultados); *organizacional* (mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo y supervivencia).

De este modo, teniendo en cuenta los resultados de las encuestas realizadas a los funcionarios (ver anexo), las recomendaciones generales que realiza Función Pública y la medición de clima organizacional nos ayuda a ofrecer unas mejores condiciones laborales llevando a cabo un Programa de Bienestar Social e Incentivos que permitirá aumentar las capacidades intelectuales, morales,





deportivas, culturales y sociales, para fortalecer las habilidades, destrezas y capacidades tanto del individuo como del grupo de trabajo en el cual se maneja, esto impactará de forma positiva en el desempeño del funcionario, e incrementa la capacidad y rendimiento laboral generando mayor sentido de pertenencia.

## **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

El Programa de Bienestar Social tiene como finalidad desarrollar estrategias que fomenten el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, por medio de actividades enfocadas al mantenimiento de una organización saludable, promoviendo la atención integral al funcionario de la Entidad para propiciar el mejoramiento de su desempeño y rendimiento laboral en las funciones de cada dependencia.

### **EJES DEL PROGRAMA**

El Programa de Bienestar Social e Incentivos está compuesto por cinco ejes: eje de equilibrio psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales y el eje de transformación digital. Cabe resaltar que este último es el eje transversal del programa.

#### ***EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL***

Hace referencia a la nueva forma de adaptarse al entorno laboral, producto de cambios que se han presentado durante la pandemia de coronavirus, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor cantidad de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros. Este eje se basa en los factores intralaborales, extralaborales, equilibrio de la vida personal y familiar, y la calidad de vida laboral.





## ***Factores Psicosociales***

Está relacionado con actividades que permite desarrollar en los funcionarios públicos el sentido de pertenencia y conexión con la Alcaldía; contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que hay necesidades de ocio y esparcimiento que son importantes para la generación del bienestar laboral, y a su vez, el aumento de la productividad. Este componente lo integran las siguientes actividades.

- ✓ **Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los funcionarios a la Alcaldía.**

Dar la bienvenida a nuevos funcionarios, con información sencilla y clara sobre cómo funciona la Alcaldía, los derechos, beneficios que tienen, los valores institucionales que guía a los funcionarios.

- ✓ **Eventos deportivos y recreacionales:**

Tiene como objetivo desarrollar habilidades deportivas y recreativas por medio de la sana convivencia, esto como un complemento a las labores diarias, al manejo adecuado del tiempo libre y a la formación integral del personal de la Alcaldía Distrital. Asimismo, este tipo de actividades van a generar un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, y fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios.

- ✓ **Actividades artísticas y culturales:**

Actividades que permitan la integración y el fortalecimiento de las relaciones entre compañeros, también que puedan generar un placer personal por los impactos psicológicos, emocionales, culturales, momentos de ocio y sensibilización, que ayudarán a complementar los conocimientos, aprendizaje y crecimiento personal para lograr una sana convivencia.





✓ **Convivencia institucional:**

Desarrollar actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).

*Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral*

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades.

✓ **Desconexión laboral:**

Establecer los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación.

✓ **Jornadas especiales:**

Se ofrecerá flexibilidad de tiempo en el cumplimiento de la jornada laboral en fechas especiales como día de velitas, veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre.

✓ **Propuesta de jornada laboral especial para mujeres embarazadas:**

Desarrollar una propuesta para establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.





- ✓ **Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias:**

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; se gestionará una jornada para que los servidores compartan con sus familias.

- ✓ **Vacaciones recreativas, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre 3 a 12 años:**

Actividades para los hijos de los servidores, durante la temporada de vacaciones escolares, en donde se realizarán actividades de juego, diversión y aprendizaje. Se realizará una vez al año.

- ✓ **Halloween:**

Será un espacio en donde los funcionarios podrán llevar a sus hijos con disfraces, con el objetivo de promover un mejoramiento de la convivencia e integración con la familia y compañeros de trabajo.

- ✓ **Novenas Navideñas:**

Es un espacio para compartir en familia y con compañeros de trabajo para generar espacios de comunicación y acercamiento.

- ✓ **Jornada de control prenatal a funcionarias públicas en condición de embarazo:**

Realizar una jornada de control prenatal a las funcionarias de la Alcaldía que se encuentran en condición de embarazo.

- ✓ **Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales:**

Realizar mínimo dos campañas informativas sobre el manejo adecuado del tiempo libre, que permita generar un equilibrio entre la vida personal y laboral.





## **Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

### ✓ **Día del Servidor Público:**

Realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

### ✓ **Días especiales:**

Conmemorar fechas especiales como el día de la mujer, día del hombre, día del niño, amor y amistad, entre otras.

### ✓ **Medición de clima y cultura organizacional:**

De acuerdo con el Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en su 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; 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada”*.





✓ **Reconocimiento a servidores públicos según su profesión:**

Reconocer y enaltecer el trabajo de los funcionarios públicos de acuerdo a sus profesiones.

✓ **Preparación para el cambio y desvinculación asistida o readaptación laboral:**

Acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cambio de dependencia, cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional. Lo anterior, para que puedan tener una transición fluida, sin inconvenientes y con la información necesaria para el proceso y la capacitación que estos requieran en el desarrollo de las nuevas competencias y habilidades, así como la apropiación de nuevos conocimientos.

✓ **Tarjetas de cumpleaños virtuales**

Se enviará una tarjeta virtual a los funcionarios en el día de su cumpleaños, con la finalidad de generar un efecto positivo en el entorno de la persona.

✓ **Celebración de cumpleaños:**

Realizar acciones para que los servidores celebren el día de su cumpleaños, esto se realizará el último día hábil de cada mes.

✓ **Avisos de fallecimiento**

Comunicar por medios internos a los que se tiene acceso, los datos necesarios para facilitar el acompañamiento en estos momentos difíciles de los compañeros de trabajo que han sufrido una pérdida.





✓ **Entorno laboral saludable:**

Realizar campañas de difusión que estén enfocadas en promover hábitos y estilos de vida saludables para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

✓ **Articulación con SST**

Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección.

✓ **Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte:**

Realizar campañas que incentiven el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, y de acuerdo con la normatividad vigente en la materia la entidad podrá otorgar como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral

libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.

✓ **Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño:**

Los incentivos deben orientarse a propiciar el buen desempeño y satisfacción, y dirigirse a premiar a los funcionarios públicos cuyo desempeño sea evaluado de forma objetiva como sobresaliente.

La Alcaldía Distrital de Santa Marta, va a desarrollar una serie de estrategias de reconocimiento a los funcionarios por su eficiencia, calidad y productividad, y de esta forma motivar e incrementar la vocación de servir, la responsabilidad, disposición y nivel de compromiso de cada uno de los miembros de la Entidad.

Por lo anterior, se establecen los siguientes tipos de reconocimientos:

- No pecuniarios: Son aquellos programas flexibles, dirigidos a reconocer a los funcionarios públicos por su desempeño. Algunos ejemplos son:
  - Programa de turismo familiar.





- Inscripción a gimnasio.
  - Entrega de bonos para almacenes de cadena o restaurantes.
- Simbólicos: Estos son personales, de motivación primaria y subjetiva, tiene como objetivo que el funcionario se sienta identificado y conforme con las funciones que realiza y con el equipo de trabajo. Algunos ejemplos son:
- Reconocimiento público a la labor meritoria con la entrega de insignias, certificados, placas, por parte del alcalde (puede ser mensual o anual).
  - Reconocimiento público por medio de la página web, redes sociales, cartelera.
  - Reconocimiento a los pre-pensionados que llevan más de diecisiete (17) años de trabajo en la Alcaldía Distrital de Santa Marta.
  - Mejor compañero de trabajo (este se realizará por área).

Los funcionarios deben cumplir con una serie de requisitos para la participación de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación integral del desempeño.
- Cumplir y participar en las actividades de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.
- Cumplir con el horario laboral.





## **EJE 2: SALUD MENTAL**

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el 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). Por otra parte, este eje incluye hábitos de vida saludables que están relacionados con el mantenimiento de la actividad física; la nutrición saludable; la prevención del consumo de tabaco y bebidas alcohólicas; el lavado de manos; peso saludable; salud bucal, auditiva y visual, entre otros.

### ✓ **Higiene mental o psicológica:**

Se realizará una jornada de sensibilización desde el Plan Institucional de Capacitación en donde se procure el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos, abordando temas como la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos

### ✓ **Prevención de nuevos riesgos a la salud:**

Se realizará una capacitación desde el Plan Institucional de Capacitaciones, en donde se implementen acciones que orienten a los funcionarios públicos a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.





### ***EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN***

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar con relación a la 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.

✓ **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:**

Hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

✓ **Prevención, atención y medidas de protección:**

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con 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.

### ***EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL***

Este eje hace referencia a la implementación de herramientas tecnológicas para facilitar procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar.





✓ **Creación de cultura digital para el bienestar:**

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios

✓ **Analítica de datos para el bienestar:**

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, lo integran siguientes actividades: Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.

✓ **Creación de ecosistemas digitales:**

Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

***EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO***

Este eje comprende acciones dirigidas 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.





✓ **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:**

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

## **EJECUCIÓN DEL PROGRAMA**

Se realiza una encuesta de identificación de necesidades, medición de Clima Organizacional y el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, y se elabora un cronograma de actividades para el programa de Bienestar Social e Incentivos, asimismo, se adelantan las alianzas con entidades que pueden apoyar al cumplimiento de la programación de actividades de este programa, se organizan las fechas y eventos a realizar; las actividades se desarrollarán de forma presencial.

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA**

Con el objetivo de realizar un seguimiento al cumplimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos, se elaborarán informes semestrales que puedan indicar el grado de cumplimiento del cronograma, la información relacionada con los asistentes a las actividades. Y se realizará una evaluación para identificar el grado de satisfacción y participación de cada uno de los funcionarios públicos en las actividades del Programa.





## **ENTIDADES DE APOYO**

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, se contempla el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Instituciones con las que se tenga convenios estratégicos, así como la creación de nuevas alianzas.

## **BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos son todos los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, en estado de Elección popular, en Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción, y en Provisionalidad.

## **RESPONSABLE**

El desarrollo de este Programa de Bienestar Social e Incentivos es responsabilidad de la Secretaría General con la Oficina de Bienestar Social.

## **CRONOGRAMA**

De acuerdo con las recomendaciones que realiza Función Pública realizadas por MIPG, a la encuesta de necesidades, y la medición de clima organizacional, el Programa de Bienestar Social e Incentivos queda de la siguiente manera:

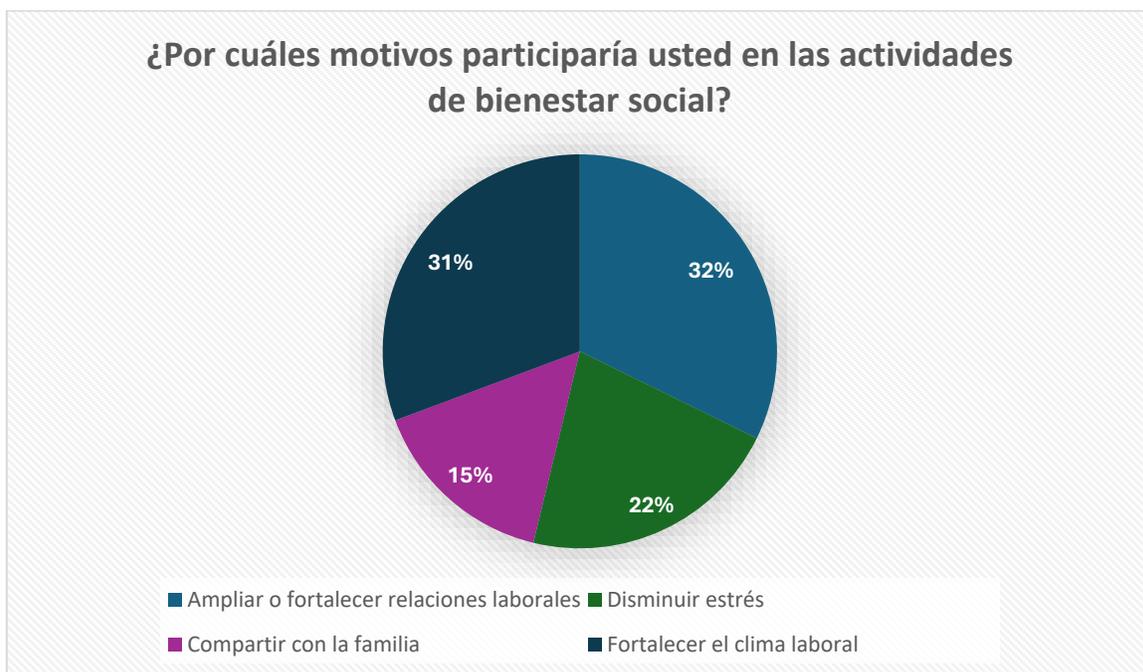






**ANEXOS.**

*Gráfico 1*

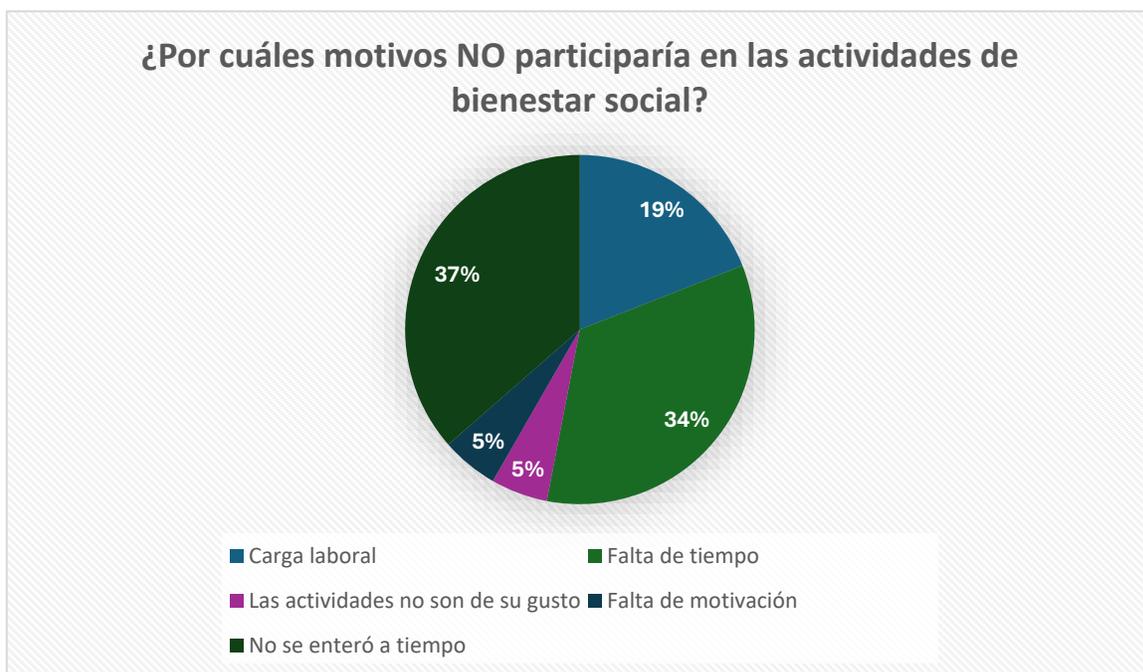


De acuerdo con la gráfica se puede inferir que el 32 % de los encuestados participarían en las actividades de bienestar social para ampliar o fortalecer las relaciones laborales, el 31 % para fortalecer el clima laboral, el 22 % para disminuir el estrés; y un 15 % para compartir con la familia.





Gráfico 2

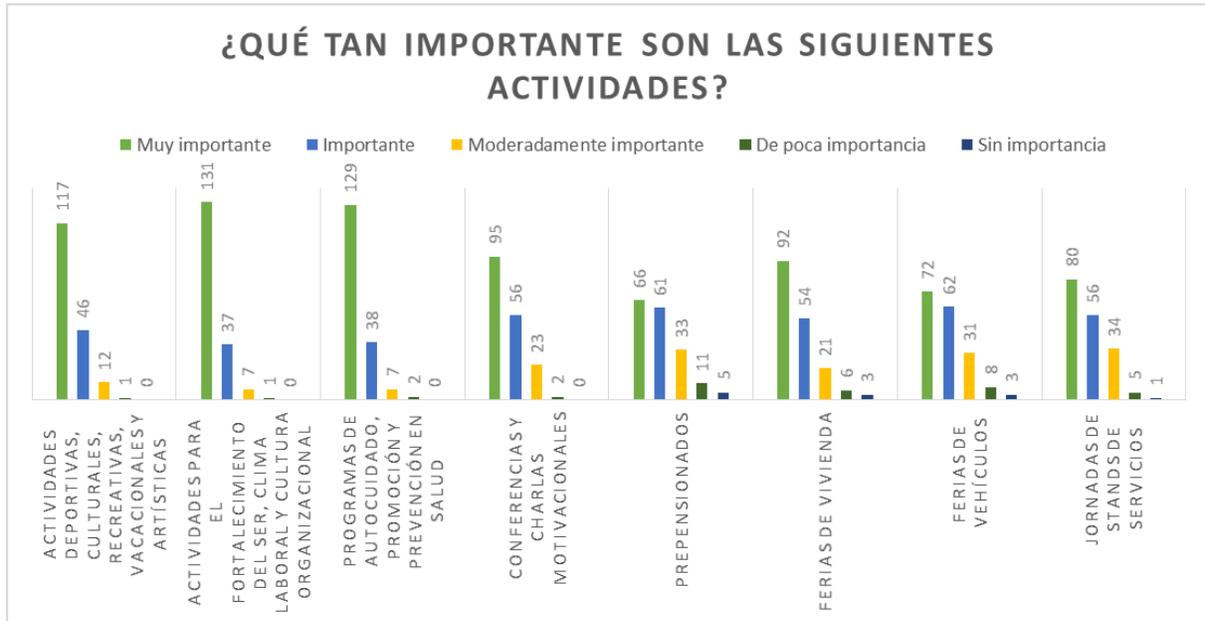


A partir de la gráfica se puede inferir que el 37 % de los encuestados no participarían en las actividades de bienestar social porque no se enteraron a tiempo, el 34 % por la falta de tiempo, el 19 % por la carga laboral, el 5 % porque las actividades no son de su gusto, y un 5 % por falta de motivación. Dentro de los comentarios realizados para este enunciado, expresaron que no asistirían a una actividad de bienestar social por “motivos de fuerza mayor”.





Gráfico 3

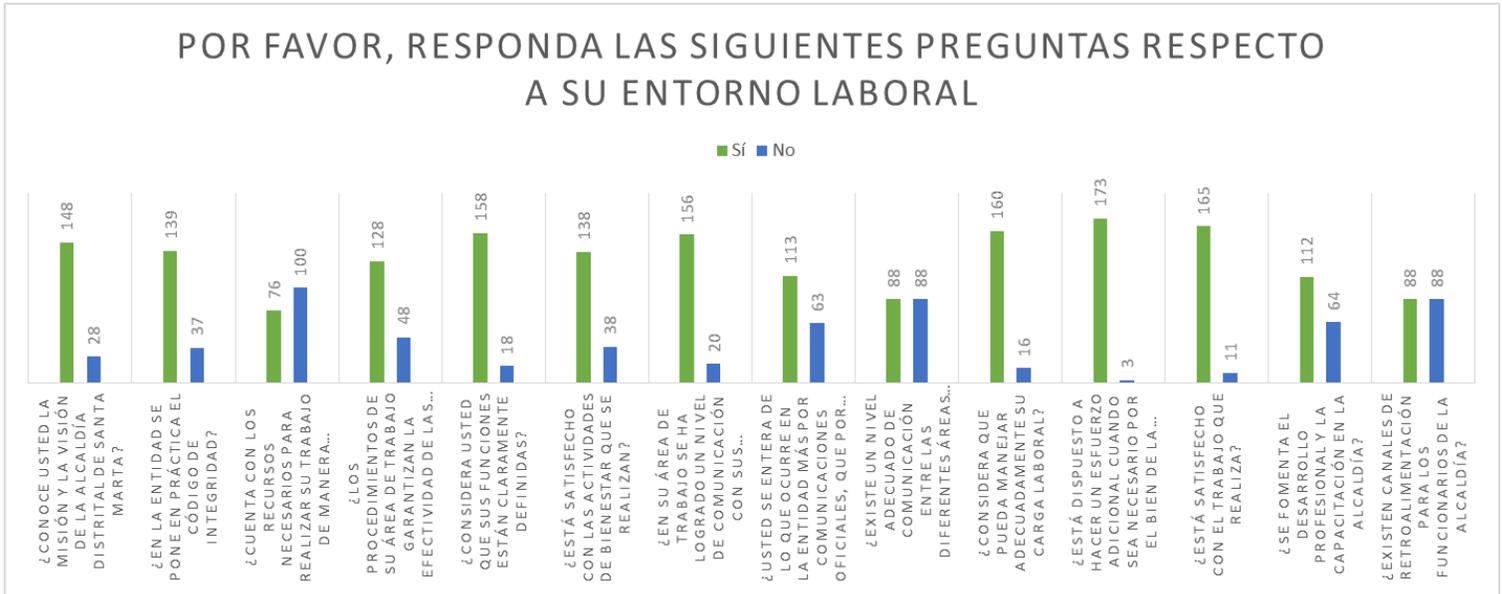


Teniendo en cuenta la gráfica, se puede inferir que las actividades a las que más importancia le dan los funcionarios públicos son las relacionadas a programas de autocuidado, promoción y prevención en salud; las del fortalecimiento del ser, del clima y cultura organizacional; las actividades deportivas, culturales, recreativas, vacacionales y artísticas; y las conferencias y charlas motivacionales. Y las actividades a las que le restan importancia son las de pre-pensionados, ferias de vehículos, jornadas de stands de servicios y ferias de vivienda.





Gráfico 4



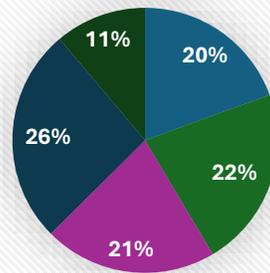
A partir de la gráfica, se observa que la mayoría de los encuestados conoce la misión y la visión de la Alcaldía, reconocen que se pone en práctica el código de integridad, que los procedimientos de su área garantizan la efectividad de las acciones que realiza, que sus funciones están claramente definidas, se encuentran satisfechos con las actividades de bienestar que se realizan, han logrado un nivel adecuado de comunicación con los compañeros para el logro de objetivos, se enteran de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales, que por comunicaciones informales, consideran que pueden manejar adecuadamente su carga laboral, están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional cuando sea necesario por el bien de la Alcaldía, están satisfechos con la labor que realizan, y consideran que se fomenta el desarrollo profesional y la capacitación. Por otro lado, la mayoría considera que no cuentan con los recursos necesarios para realizar sus labores de manera adecuada; la mitad de los encuestados consideran que sí existe un nivel de comunicación adecuado entre las dependencias, mientras que la otra mitad manifiesta que no; y el 50 % de los funcionarios opina que sí existen canales de retroalimentación para los funcionarios, mientras que el otro 50 % opina lo contrario.





Gráfico 5

### ¿Qué tipo de acciones cree usted que se deben reconocer y exaltar dentro de la Alcaldía Distrital?



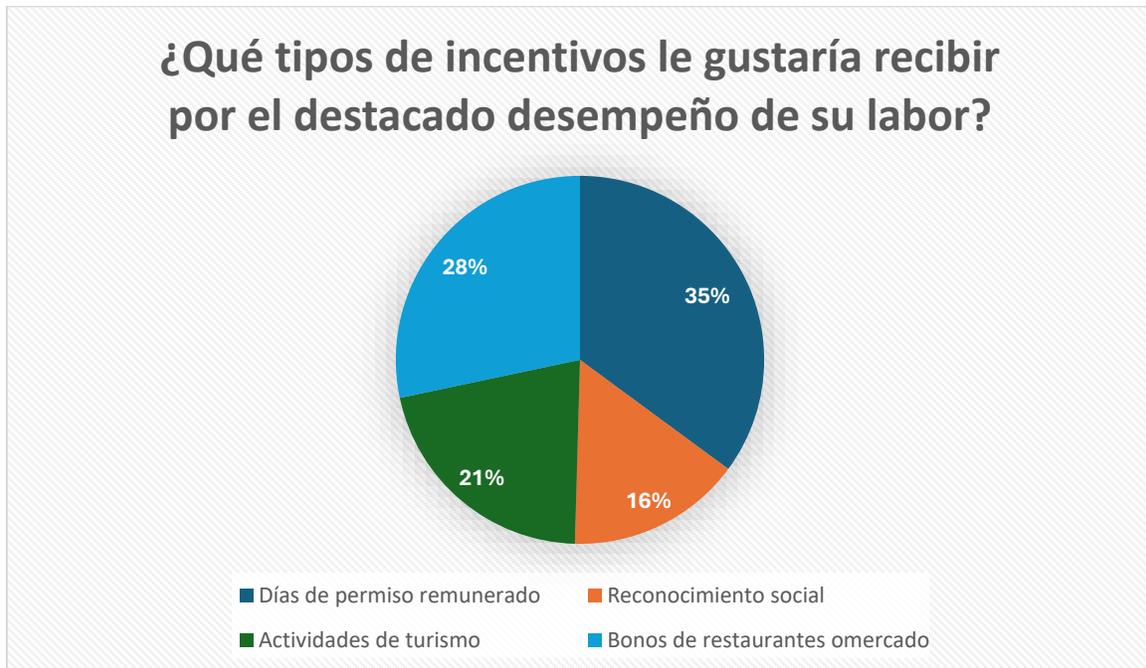
- Esfuerzo adicional en la labor
- Implementación de buenas prácticas en la labor
- Propuestas de mejoramiento novedosas
- Alto nivel de compromiso con las funciones
- Largo tiempo de permanencia

A partir de la gráfica, se observa que el 26 % de los funcionarios encuestados considera que las acciones que se deben reconocer y exaltar dentro de la Alcaldía son el alto nivel de compromiso con las funciones; el 22 % la implementación de buenas prácticas en la labor; el 21 % las propuestas de mejoramiento novedosas; el 20 % el esfuerzo adicional en la labor; y el 11 % el largo tiempo de permanencia.





Gráfico 6



A partir de la gráfica, se puede observar que al 35 % de los funcionarios encuestados les gustaría recibir como incentivos días de permiso remunerado; el 28 % bonos de restaurante o mercado; el 21 % actividades de turismo; y a un 16 % reconocimiento social.





Gráfico 7



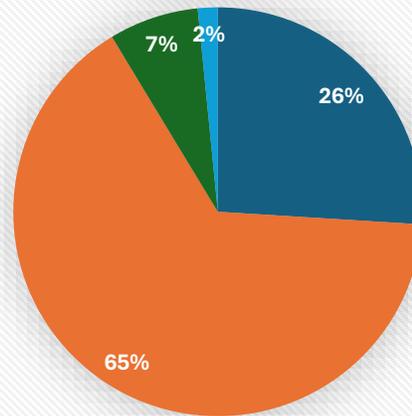
Teniendo en cuenta la gráfica, al 85 % de los participantes están de acuerdo con que midan su productividad para participar por acciones de incentivos, mientras que el 15 % no está de acuerdo.





Gráfico 8

### ¿Qué opina de las actividades de bienestar social realizadas en el 2024?



■ Excelentes ■ Buenas ■ Regulares ■ Malas

De acuerdo con la gráfica, el 65 % de los participantes opinan que las actividades de bienestar social realizadas en el periodo 2024 fueron buenas; el 26 % consideran que fueron excelentes, el 7 % que fueron regulares, y un 2 % que fueron malas.

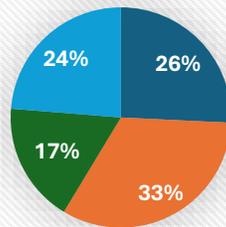




## RESULTADOS EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Gráfico 9

¿Qué aspectos del ambiente de trabajo en la Alcaldía Distrital de Santa Marta considera más positivos?



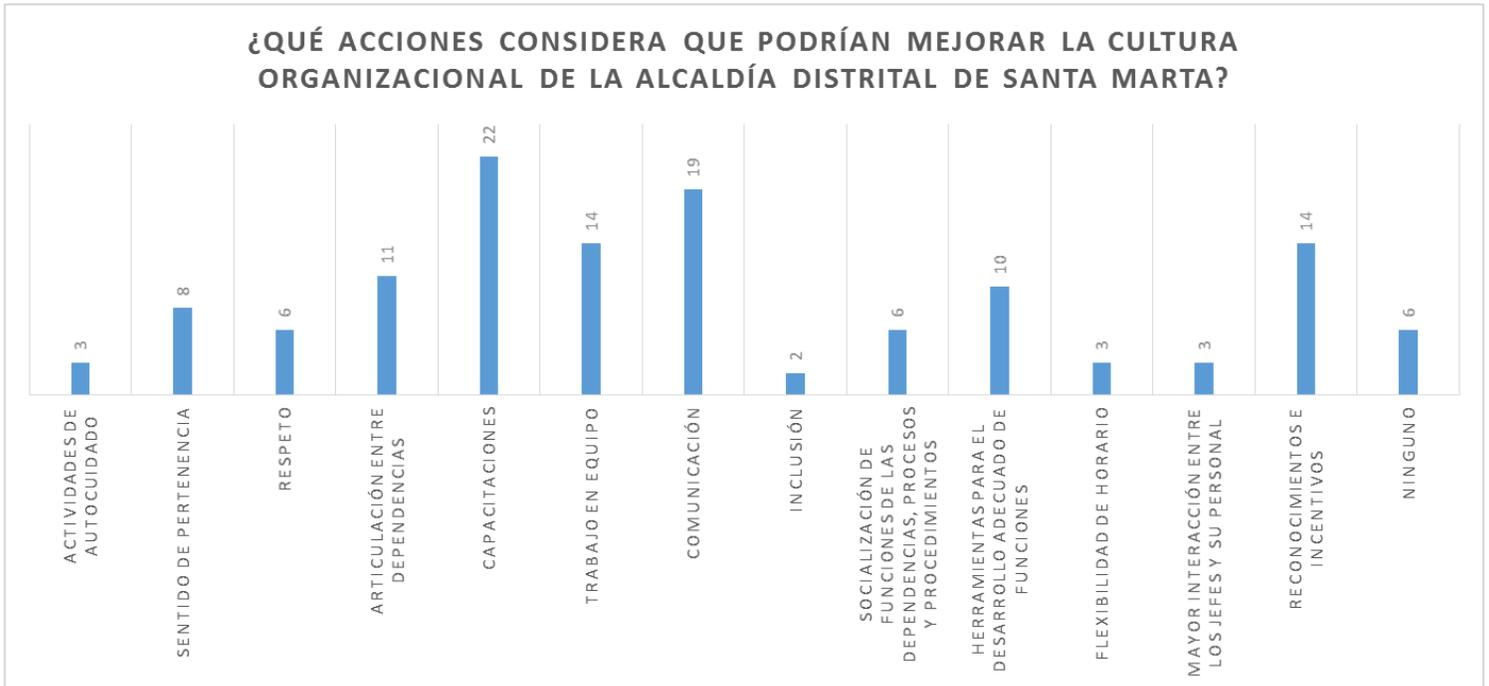
- Las oportunidades de aprendizaje y desarrollo
- El trabajo en equipo y la colaboración
- El respeto a la diversidad e inclusión
- Las actividades ofrecidas por el área de bienestar social

De acuerdo con la gráfica, el 33 % de los encuestados consideran que de los aspectos más positivos que hay del ambiente de trabajo son el trabajo en equipo y la colaboración; el 26 % las oportunidades de aprendizaje y desarrollo; el 24 % las actividades ofrecidas por el área de bienestar social; y el 17 % el respeto a la diversidad e inclusión.





Gráfico 90



Teniendo en cuenta la gráfica, la mayoría de los encuestados considera que dentro de las acciones que podrían mejorar la cultura organizacional de la Alcaldía está la ejecución de actividades de capacitación, la comunicación, el reconocimiento/incentivos, la articulación entre las dependencias.





Gráfico 101



De acuerdo con la gráfica, la mayoría de los encuestados considera que las iniciativas que se podrían implementar para el mejoramiento de la cultura organizacional en la entidad son las capacitaciones, reconocimientos/incentivos, el mejoramiento en los procesos y el uso de herramientas adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

A continuación, se exponen de manera detallada los resultados obtenidos por pregunta y por variable, luego de aplicar la encuesta IMCOC en la Alcaldía Distrital de Santa Marta





Tabla 1

VARIABLE OBJETIVOS			
ÍTEM	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO	PERCEPCIÓN
1. ¿Cómo califica usted califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta?	934	863,4	POSITIVA
2. Califique la cantidad de información que recibió sobre los objetivos y políticas de la entidad, al ingresar a ella.	846		
3. Al colaborar con su trabajo en el logro de sus objetivos de la entidad, ¿con que intensidad satisface sus necesidades económicas, de estabilidad laboral, de ascensos, experiencia, de aprendizaje, progreso, etc.?	810		

El puntaje obtenido por esta variable fue 863,4 ubicándose en el rango de 720-864 puntos, lo que significa que los encuestados tienen una percepción positiva, es decir conocen los objetivos y políticas de la entidad y desempeñan un papel importante en el cumplimiento de ellos. Lo anterior es consecuente con el hecho que en los procesos de inducción y retención del talento humano se brinda información completa sobre la misión, visión, valores y objetivos organizacionales.





Tabla 2

VARIABLE COOPERACION			
ÍTEM	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO	PERCEPCIÓN
4. Califique la ayuda y colaboración que usted cree que existe entre los funcionarios.	878	726,4	POSITIVA
5. ¿Con qué frecuencia ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo?	951		
6. ¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la entidad?	797		
7. ¿Con qué frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su dependencia o de otra dependencia?	700		
8. ¿Con qué frecuencia la alcaldía organiza paseos, actividades deportivas u otras actividades de diversión?	494		
9. ¿En qué forma participa en las actividades de diversión que organiza la alcaldía?	674		
10. ¿Con qué frecuencia sus compañeros le piden ayuda para hacer el trabajo que les corresponde ejecutar?	642		
11. Fuera de la hora de trabajo ¿con qué frecuencia se relaciona con sus compañeros?	649		
12. ¿Con qué frecuencia participa usted con sus amigos de la entidad, en actividades sociales?	638		
13. ¿Con qué frecuencia participa en la solución de problemas de su área?	841		

El puntaje promedio de esta variable fue de 726,4 ubicándose en el rango de 720 – 864 puntos, lo que significa que los funcionarios públicos encuestados tienen una percepción positiva, es decir, consideran que existe un grado de colaboración entre ellos en el ejercicio de sus funciones, para cumplir con los objetivos y metas organizacionales. Sin embargo, este puntaje está cerca de tomar valores negativos, por tanto, se deben proponer estrategias para mejorarlo.





Tabla 3

VARIABLE LIDERAZGO			
ÍTEM	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO	PERCEPCIÓN
14. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a su jefe?	872	843,6	POSITIVA
15. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a sus compañeros?	782		
16. ¿Cuándo usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo cómo quiere, con la aprobación de sus superiores?	815		
17. ¿Considera que su jefe es una persona justa, con sus órdenes y toma decisiones?	922		
18. ¿Considera que cuándo su jefe da ordenes tiene la razón para ser obedecido?	911		
19. ¿Siente que su jefe controla el trabajo en lo que le corresponde?	837		
20. ¿Su jefe le ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo?	873		
21. ¿Los problemas que le afectan y tiene relación con su trabajo, los comenta con sus superiores?	750		
22. Al ingresar a la empresa califique la cantidad de información que recibió sobre las obligaciones y labores que tiene que desempeñar.	830		

El puntaje obtenido en esta variable fue de 843,6 y se ubica en el rango de 720-864 puntos, quiere decir que los encuestados tienen una percepción positiva acerca el liderazgo ejercido por su jefe o líder de programa. Es decir, los funcionarios de la alcaldía comentan con mucha frecuencia a sus respectivos jefes los problemas e inquietudes que no pueden solucionar. Asimismo, consideran a sus jefes como personas justas, que conocen y son capaz de controlar el ejercicio de las funciones de cada uno de sus subordinados, y son oportunos y adecuados en la toma de decisiones.





Tabla 4

VARIABLE TOMA DE DECISIONES			
ÍTEM	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO	PERCEPCIÓN
23. ¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar a su jefe?	344	593,5	NEUTRO
24. ¿Con qué frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente?	760		
25. ¿Participa usted de las decisiones de esta alcaldía, en especial aquellas que afectan su trabajo?	600		
26. ¿Las directivas tiene en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?	670		

El puntaje obtenido en esta variable fue de 593,5 que la ubica en el rango de 576-719 puntos, lo que significa que los encuestados tienen una percepción neutral acerca de su participación en las decisiones que deben tomar en su dependencia. En esta variable nos indica un grado de alta dependencia sobre los jefes para tomar decisiones, nos indica que los funcionarios se enfocan permanentemente en la aprobación de tareas por parte de este, esto se puede presentar en gran parte por temor a una decisión equivocada que se verá reflejada en temas disciplinarios para la alcaldía.





Tabla 5

VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES			
ÍTEM	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO	PERCEPCIÓN
27. ¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo?	937	865,4	POSITIVA
28. ¿Cuándo usted tiene problemas en el trabajo los soluciona con los compañeros y/o superiores?	821		
29. ¿Cómo considera el trato y la relación que tiene con su jefe?	913		
30. ¿Cómo es la confianza entre los jefes y trabajadores de esta empresa?	888		
31. ¿Qué información recibe sobre los acontecimientos o innovaciones que se presentan en la alcaldía?	838		
32. ¿Los directivos de la alcaldía conocen los problemas que se presentan en su dependencia?	795		

El puntaje promedio obtenido en esta variable fue de 865,4 y se ubica en el rango de 865- 1.008 puntos, lo cual indica que la percepción de los funcionarios sobre las relaciones interpersonales en la alcaldía es altamente positiva. Es decir, existen muy buenas relaciones entre el personal de los diferentes niveles jerárquicos de la alcaldía.





Tabla 6

VARIABLE MOTIVACION			
ÍTEM	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO	PERCEPCIÓN
33. ¿Cómo se siente con el trabajo que le corresponde hacer?	890	817,1	POSITIVA
34. ¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?	712		
35. ¿Cómo se siente usted por estar trabajando en esta empresa?	941		
36. ¿De acuerdo con el trabajo que le asignan, considera que el tiempo que le dan para hacerlo es suficiente?	876		
37. ¿Cómo califica usted la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha?	857		
38. ¿Cuánto es el tiempo trabajado por usted en esta empresa (en años)?	500		
39. ¿Qué importancia tiene para usted el hecho de estar trabajando en esta empresa?	944		

La variable Motivación obtuvo una percepción positiva con un valor promedio de 817,1. Se evidencia que los funcionarios se sienten bien trabajando en la entidad, tienen tiempo y espacios adecuados para realizar sus funciones.





Tabla 7

VARIABLE CONTROL			
ÍTEM	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO	PERCEPCIÓN
40. ¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en esta empresa?	886	844	POSITIVA
41. ¿Con qué frecuencia conoce usted los resultados de la revisión de su trabajo? 34. ¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?	828		
42. ¿Con qué frecuencia comenta con su jefe acerca de los resultados y la forma como ejecuta su trabajo?	828		
43. ¿Cómo se siente por la forma como su jefe controla actualmente el trabajo que realiza?	849		
44. ¿Cómo le parece la forma como su jefe lo controla?	892		
45. Para que una empresa funcione en forma correcta y sea eficiente ¿Cómo cree usted que debe ser la función del control?	781		

Esta variable se obtuvo una percepción positiva con una calificación promedio de 844 puntos. Es decir, las labores de los colaboradores son verificadas por sus jefes inmediatos.





## REFERENCIAS

- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 48. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 51. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 52. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 57. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Decreto 36 de 1998. (1998, 09 de enero). Presidente de la República. Diario oficial No. 43.216. <http://suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1008434>
- Decreto 1227 de 2005. (2005, 21 de abril). Presidente de la República. Diario oficial No. 45.890. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- Decreto 1083 de 2015. (2015, 26 de mayo). Presidente de la República. Diario oficial No. 49.523. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>
- Espinoza, A., y Gaspar, J. (2018). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en Profesionales de Salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica].
- Ley 489 de 1998. (1998, 29 de diciembre). Congreso de Colombia. Diario oficial No. 43.464. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>





- Ley 734 de 2002. (2002, 05 de febrero). Congreso de Colombia. Diario oficial No 44.699.  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>
- Ley 909 de 2004. (2004, 23 de septiembre). Congreso de Colombia. Diario oficial No 45.680.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Ley 1010 de 2006. (2006, 23 de enero). Congreso de Colombia. Diario oficial No. 46.160.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Ley 1753 de 2015. (2015, 9 de junio). Congreso de la República de Colombia. Diario oficial No.49.538.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933>
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2020). Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022. Recuperado de  
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa+Nacional+de+Bienestar+Social+2020-2022.pdf/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?t=1608570357127&download=true>



PROGRAMA DE  
**BIENESTAR  
E INCENTIVOS**  
2025



**ALCALDÍA DE SANTA MARTA**

Distrito Turístico, Cultural e Histórico

**Secretaría General**

Dirección de Capital Humano

[WWW.SANTAMARTA.GOV.CO](http://WWW.SANTAMARTA.GOV.CO)



Calle 14 No. 2 - 49, Palacio Municipal  
[direccion.capitalhumano@santamarta.gov.co](mailto:direccion.capitalhumano@santamarta.gov.co)  
(605) 4209600 Ext. 1206