

PROGRAMA • 2022 •

Alcaldía Distrital
de Santa Marta
Secretaría General

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



SANTAMARTA

El cambio es imparable

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN3

MARCO LEGAL4

OBJETIVOS7

 OBJETIVO GENERAL.....7

 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....7

JUSTIFICACIÓN8

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....10

 EJES DEL PROGRAMA10

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL10

EJE 2: SALUD MENTAL20

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL21

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES22

EJE 5 (TRANSVERSAL): TRANSFORMACION DIGITAL22

EJECUCIÓN DEL PROGRAMA24

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....24

ENTIDADES DE APOYO.....24

BENEFICIARIOS25

RESPONSABLE25

CRONOGRAMA26

ANEXOS.....28

Preguntas a funcionarios.....28

Preguntas a jefe inmediato35

REFERENCIAS37

Índice de gráficas.

Gráfico 1.....28

Gráfico 2.....29

Gráfico 3.....29

Gráfico 4.....30

Gráfico 5.....30

Gráfico 6.....31

Gráfico 7.....31

Gráfico 8.....32

Gráfico 9.....32

Gráfico 10.....33

Gráfico 11.....33

Gráfico 12.....34

Gráfico 13.....34

INTRODUCCIÓN

El bienestar social es el estado deseado por los trabajadores de una Entidad, este 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 acrecentando los niveles de eficiencia para el logro de sus 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 alude al estar sano y no padecer enfermedades, también indica a un bienestar emocional que haga que la persona sienta que lo que realiza laboralmente 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 programas enfocados 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 Plan abarca una serie de programas enfocados 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: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022**, 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 programas enfocados 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 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 han manifestado 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, la Alcaldía Distrital de Santa Marta teniendo en cuenta los resultados de las encuestas realizadas a los funcionarios y al jefe inmediato (ver anexo), las recomendaciones generales que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- hizo a la Gestión Estratégica del Talento Humano, la medición de clima organizacional y el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales llevando a cabo un Programa de Bienestar 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 programas enfocados 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. Asimismo, estableciendo planes y programas que permitan la identificación de las necesidades laborales relacionadas con el clima y la cultura organizacional.

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.

✓ **Trabajo en equipo colaborativo**

Se realizará un taller desde el Plan Institucional de Capacitaciones, en donde se trabajen las habilidades de los funcionarios públicos por medio de elementos que fomenten el reconocimiento personal y de los equipos de trabajo que permitan una gestión laboral efectiva.

✓ **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 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.

✓ **Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa:**

Determinar los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa. Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad vigente, cada entidad definirá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones. En consecuencia, los servidores públicos interesados en acogerse al teletrabajo deberán realizar la solicitud ante el área de talento humano o quien haga sus veces.

✓ **Concurso “Los Funcionarios Públicos Tienen Talento”:**

Esta iniciativa permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

✓ **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 Laboral y Familiar

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.

✓ **Permiso para asistir a citas médicas o de sus hijos menores:**

Se otorgará permiso a los funcionarios de cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad, hasta por cuatro horas de permiso laboral. Estos permisos deben estar justificados y para control de asistencia se deberá informar a Capital Humano por escrito, con los soportes correspondientes.

✓ **Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos:**

La Entidad concederá hasta cuatro horas de permiso a los funcionarios por trimestre, a quienes necesiten asistir a las reuniones de padres de familias que convoquen las instituciones académicas en donde sus hijos estudian, siempre y cuando presenten soportes del caso, y se debe remitir por escrito a Capital Humano.

✓ **Horarios flexibles para los servidores públicos:**

Establecer permisos de hasta dos horas en la llegada y salida de los servidores según la necesidad. Los servidores públicos que requieran este tipo de beneficios deberán solicitarlo a su jefe inmediato quien, en apego a las normas y procedimientos establecidos por la entidad, podrá autorizar o negar la solicitud.

✓ **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.

✓ **Vacaciones recreativas, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre 4 a 15 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 laboral especial para mujeres embarazadas:**

Establecer horarios flexibles especiales para las funcionarias públicas en condición de embarazo, de forma que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

✓ **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, tomando como fecha el Día Internacional de la Obstetricia y la Embarazada.

✓ **Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal:**

Realizar reconocimiento y felicitación a los servidores públicos que hayan contraído nupcias.

✓ **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:**

Se hará reconocimiento especial a los funcionarios, en donde se reconocerá su labor, compromiso y dedicación dentro de la Alcaldía.

✓ **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 retiro del servicio**

Es importante que se fortalezca y se implemente una cultura de aprendizaje para enfrentar el cambio, esto facilitará la realización de un adecuado proceso de desvinculación con el trabajo y desarrollo de aspectos que van a permitir prepararse frente a los cambios en los estilos de vida, de ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

Asimismo, de acuerdo con el decreto 36 de 1998, por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993, se debe realizar una preparación a la jubilación con planes a largo, mediano y corto plazo, teniendo en cuenta las expectativas y necesidades de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la que viven, sus posibilidades y limitaciones, con el objetivo de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

✓ **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, por lo que podrán darles el día libre por su cumpleaños, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.

✓ **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.

✓ **Visita de trabajo para personal de ausentismo**

Realizar visitas periódicas a los funcionarios de ausentismo, ya sea por incapacidades o por condiciones específicas de salud que le impide la asistencia a la entidad.

✓ **Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia**

Por medio de las alianzas institucionales o la caja de compensación familiar realizar actividades como ferias del libro, presentaciones teatrales, entre otras.

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

Realizar campañas que incentiven el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, además, 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 y al mejor Equipo de Trabajo.

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:

- ✓ Participación en proyectos especiales de la Alcaldía Distrital.
 - ✓ Programa de turismo familiar.
 - ✓ Inscripción a gimnasio.
- 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 de la alcaldesa (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).
 - ✓ Mejor equipo de trabajo.

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.

A través de los medios de comunicación internos de la Alcaldía y luego de verificar el cumplimiento de requisitos, se hará público el nombre de los funcionarios, con la finalidad de abrir votaciones por los candidatos que son merecedores de reconocimiento.

Por otra parte, se realizan incentivos para los equipos de trabajo, estos se entienden como el grupo de personas que laboran de una forma independiente y coordinada, aportando sus habilidades para el resultado concreto en el cumplimiento de los planes y de los objetivos de la Institución. Los miembros del equipo de trabajo pueden pertenecer a una misma dependencia o a distintas.

Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, la Alcaldía Distrital podrá elegir una de las siguientes alternativas:

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Alcaldía para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la Entidad.

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

Para la selección de los equipos de trabajo se debe tener en cuenta las siguientes reglas generales:

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice la imparcialidad y el conocimiento técnico sobre los proyectos o procesos de los equipos que participen, este

establecerá los parámetros de evaluación y de calificación, para esto se puede contar con trabajadores de la Entidad o con expertos externos.

- Los equipos de trabajo serán seleccionados de acuerdo con el orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos no pecuniarios al mejor equipo de trabajo.

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.

✓ Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental:

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 promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

✓ Estrategias de trabajo bajo presión:

Se realizará una capacitación desde el Plan Institucional de Capacitaciones, en donde se implementen acciones que orienten a los funcionarios públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión.

✓ **Prevención del sedentarismo:**

Desde la articulación con SST, se realizarán acciones encaminadas a prevenir riesgos a la salud de los funcionarios.

✓ **Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento:**

Se llevará a cabo una jornada de sensibilización orientada a ayudar a los funcionarios a manejar la ansiedad y depresión ocasionada por el aislamiento.

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar con relación a la inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

✓ **Inclusión laboral, diversidad y equidad:**

Se realizará una jornada de sensibilización desde el Plan Institucional de Capacitaciones, en donde se aborde los temas de inclusión, diversidad y equidad para la promoción del trato igualitario.

✓ **Derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales:**

Desde el Plan Institucional de Capacitaciones, se realizará un espacio para la promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.

✓ **Acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder:**

Se realizará una jornada de capacitación desde el Plan Institucional de Capacitaciones en donde se expongan estrategias de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual, ciberacoso y al abuso de poder.

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje se está orientado a establecer alianzas interinstitucionales para la ejecución de actividades que permitan el fomento del bienestar en los funcionarios de la Alcaldía Distrital.

✓ **Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar Cajamag.**

Coordinar con la Caja de Compensación Familiar (Cajamag) actividades destinadas a proporcionar bienestar a los servidores, por medio de los diferentes servicios y planes que se tiene para el capital humano de la Entidad.

✓ **Ferias de servicios**

Coordinar con las entidades que tienen convenio con la Alcaldía Distrital y con la Caja de Compensación Familia la realización de ferias de servicios en donde los funcionarios puedan encontrar opciones relacionadas con trámites, interés, entre otros para adquirir vivienda, crédito, seguros y demás servicios prestados por las mismas.

✓ **Apoyo social**

Realizar actividades de servicio social para ofrecer un apoyo para el pago parcial en gastos funerarios a los funcionarios que han perdido algún familiar.

EJE 5 (TRANSVERSAL): TRANSFORMACION DIGITAL

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

✓ **Herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito:**

Realizar jornadas de preparación y desarrollo desde el Plan Institucional de Capacitaciones sobre las utilidades de los sistemas que maneja la entidad, por ejemplo, aquellas de

mensajes instantáneos, uso compartido e individual de la nube de información, formularios automáticos y encuestas, grabación de reuniones virtuales, aplicativos gratuitos de manejo de tareas, gestión de la salud y alimentación y organización del tiempo de trabajo, entre otras herramientas.

✓ **Seguridad digital:**

Desde el Plan Institucional de Capacitaciones, se realizará un curso orientado a la protección de información de los funcionarios públicos.

✓ **Actualización de redes y sistemas de información:**

Se realizará una campaña de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos para ello. Se recogerá información relacionada con los hábitos, expectativas y preferencias en temas de salud, educación y vida familiar, identificación de talentos y competencias de los servidores públicos alternas a las exigidas en su cargo que permitan mejorar la calidad de vida de otros colaboradores con la transferencia de conocimiento.

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 y en ocasiones de forma virtual.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Con el objetivo de realizar un seguimiento al cumplimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos, se elaborarán informes trimestrales 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.

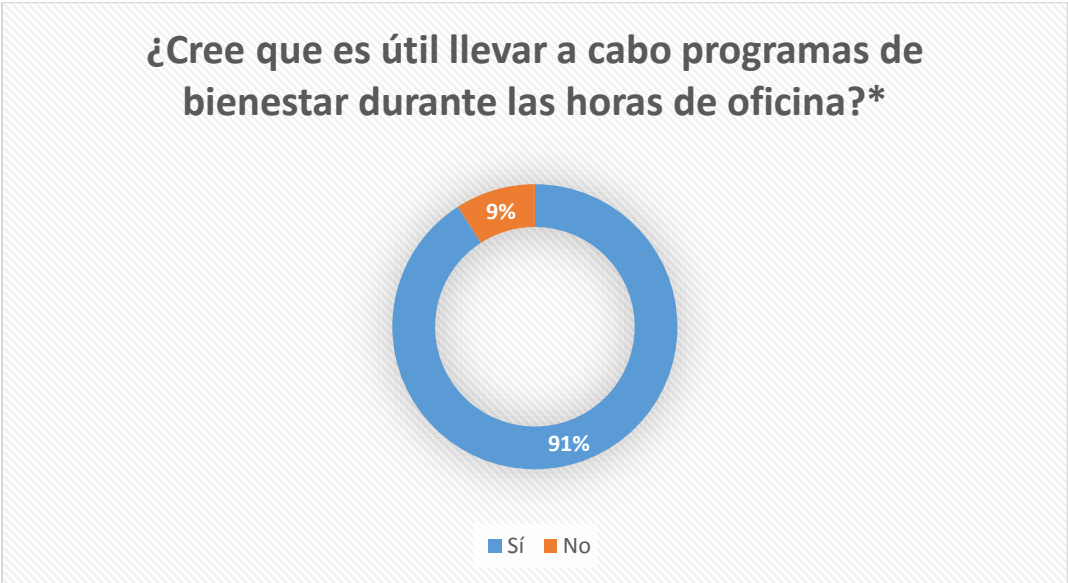
CRONOGRAMA

De acuerdo con las recomendaciones generales realizadas por MIPG, a la encuesta de necesidades, el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano y la medición de clima organizacional, el Programa de Bienestar Social e Incentivos queda de la siguiente manera:

ANEXOS

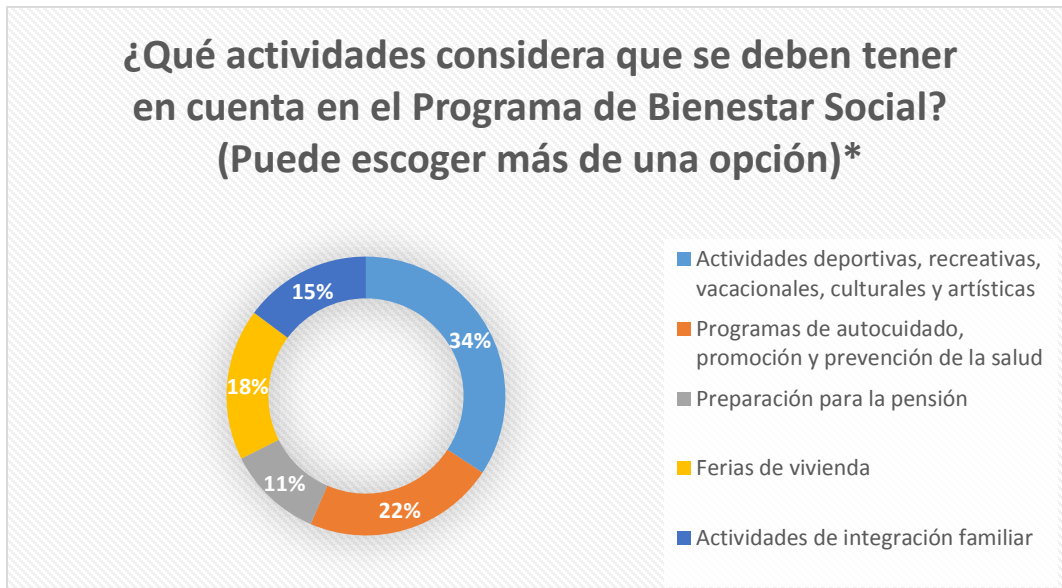
Preguntas a funcionarios

Gráfico 1



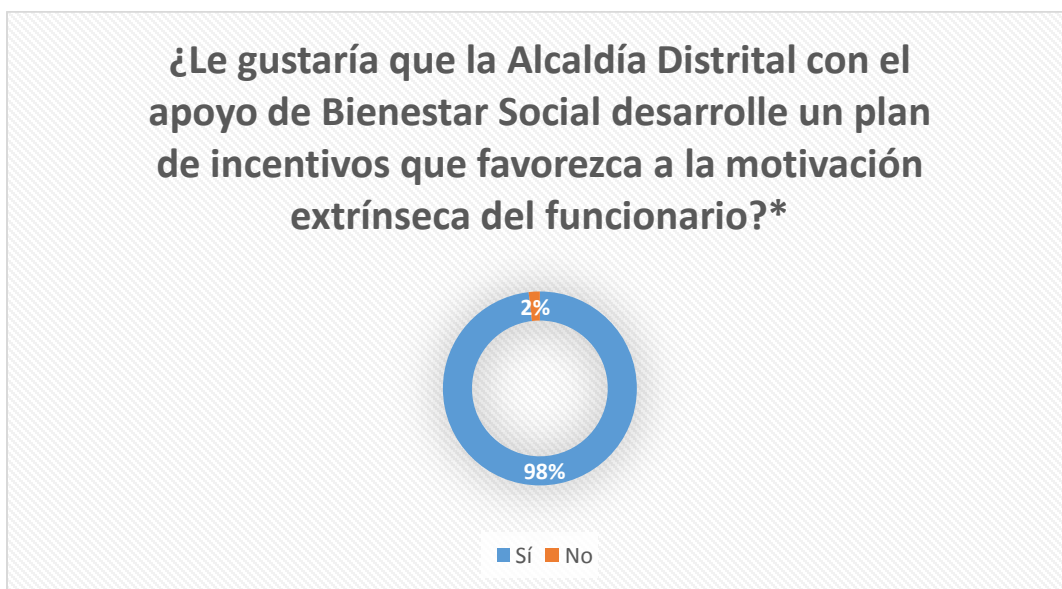
De acuerdo con la gráfica se puede inferir que el 91 % de los encuestados creen que es útil llevar a cabo programas de bienestar durante las horas de oficina, mientras que un 9 % opina lo contrario.

Gráfico 2



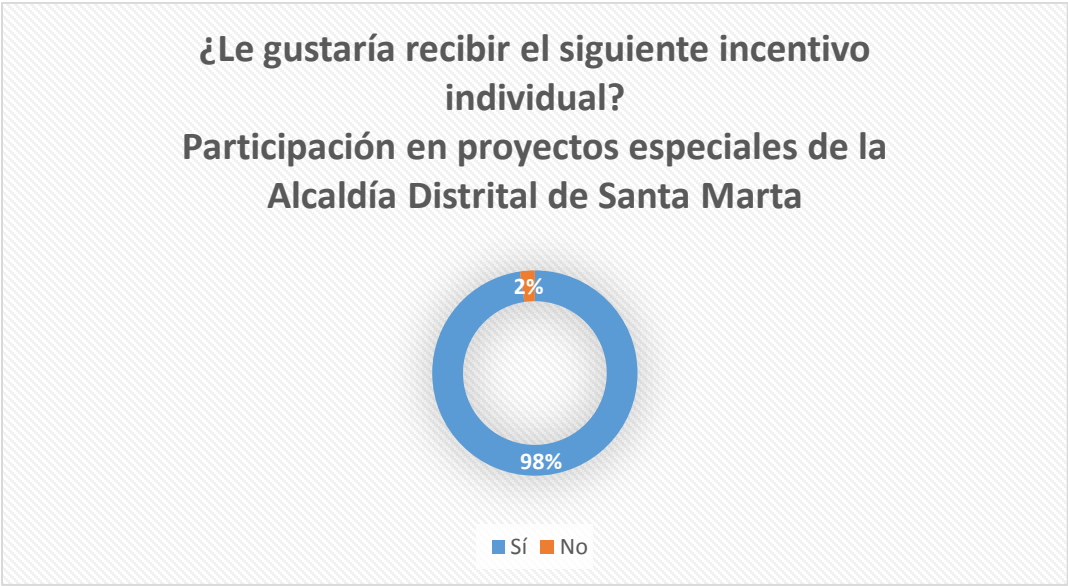
A partir de la gráfica se puede inferir que en cuanto a las actividades que se deben tener en cuenta en el Programa de Bienestar Social las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas obtuvieron un 34 %; los programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud un 22 %; las ferias de vivienda un 18 %; las actividades de integración familiar un 15 %; y preparación para la pensión un 11%.

Gráfico 3



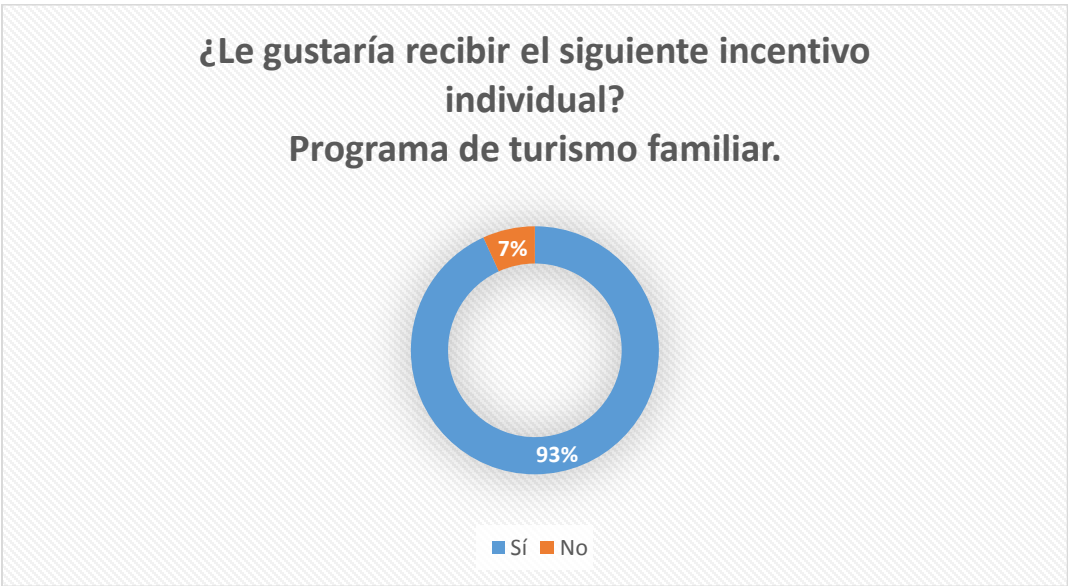
En esta gráfica se puede observar que a un 98 % le gustaría que se desarrolle un plan de incentivos que favorezca a la motivación extrínseca, mientras que un 2 % opina lo contrario.

Gráfico 4



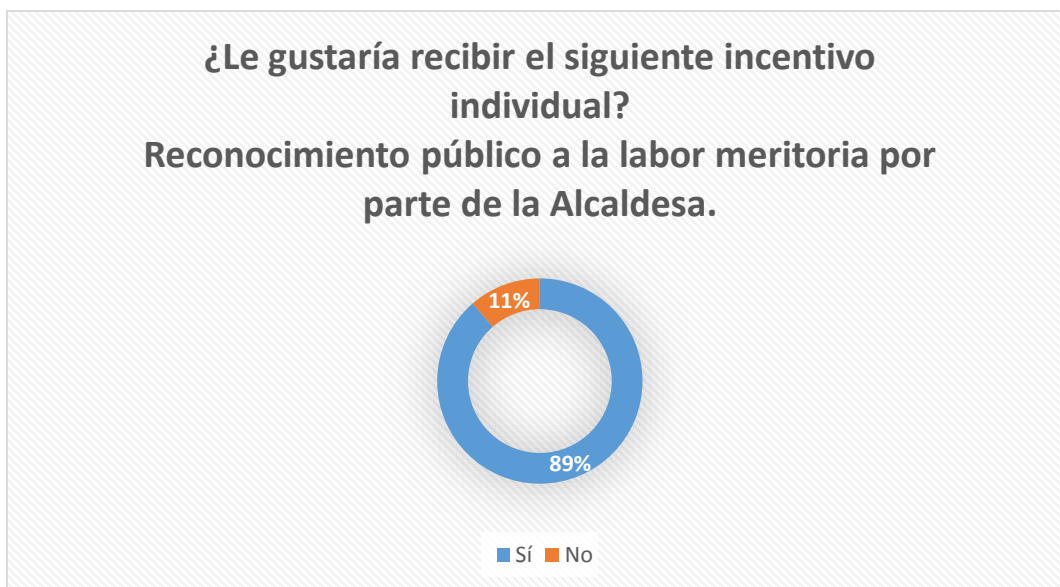
De acuerdo con la gráfica, se puede observar que un 98 % le gustaría recibir de intensivo la participación en proyectos especiales de la Alcaldía, mientras que a un 2 % no le gustaría.

Gráfico 5



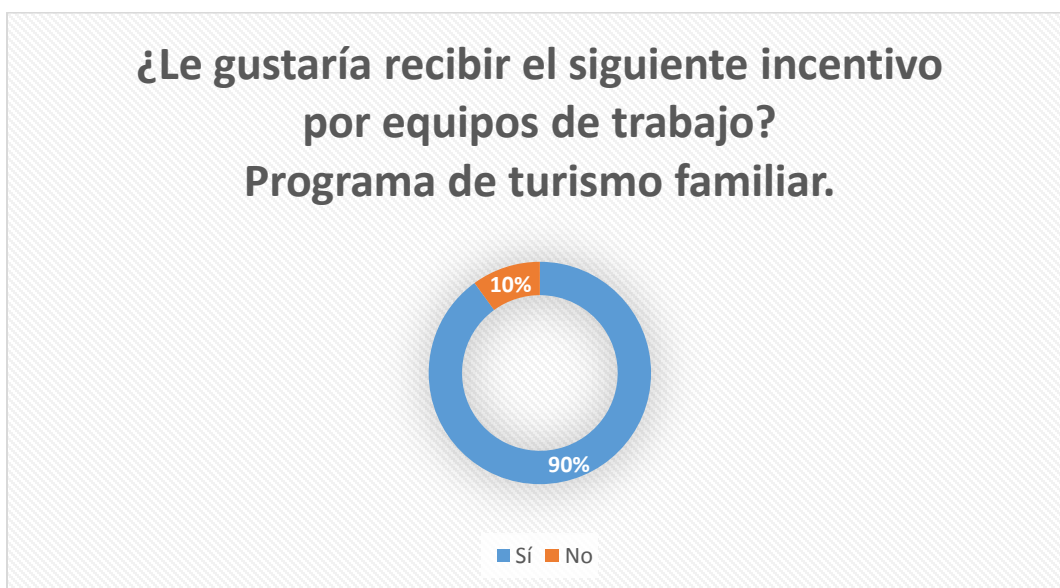
Teniendo en cuenta la gráfica, se puede inferir que a un 93 % de los funcionarios les gustaría recibir de incentivo un programa de turismo familiar, mientras que un 7 % opina que no.

Gráfico 6



A partir de la gráfica, se observa que a un 89 % le gustaría recibir de incentivo un reconocimiento público por parte de la alcaldesa. El 11 % restante opina lo contrario.

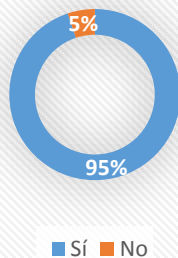
Gráfico 7



De acuerdo con la gráfica, se puede inferir que al 90 % de los funcionarios les gustaría recibir el programa de turismo familiar como incentivo por equipos de trabajo; mientras que el 10 % restante no se encuentra interesado.

Gráfico 8

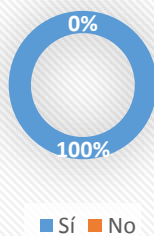
**¿Le gustaría recibir el siguiente incentivo
por equipos de trabajo?
Inscripción a gimnasio para uno o varios
miembros del equipo.**



A partir de la gráfica, se puede observar que al 95 % de los funcionarios encuestados les gustaría recibir de incentivo por equipo de trabajo la inscripción a gimnasio. El 5 % restante opina lo contrario.

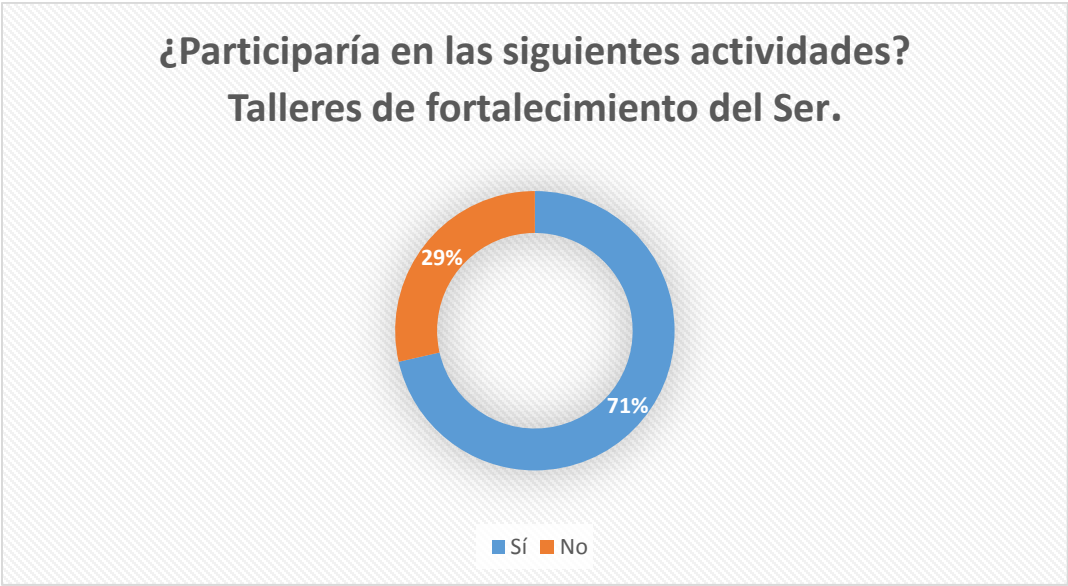
Gráfico 9

**¿Le gustaría recibir el siguiente incentivo por
equipos de trabajo?
Apoyo en diplomado o cursos formales
(Idiomas, sistemas, entre otros) para uno o
varios miembros del equipo.**



Teniendo en cuenta la gráfica, al 100 % le gustaría recibir apoyo en diplomados o cursos formales como incentivo por equipo de trabajo.

Gráfico 10



De acuerdo con la gráfica, al 71 % participaría en talleres de fortalecimiento del ser, el 29 % restante opina lo contrario.

Gráfico 11



A partir de la gráfica se puede inferir que el 82 % participaría en talleres y actividades para fortalecer la cultura organizacional, mientras que el 18 % restante no participaría en este tipo de actividades.

Gráfico 12



Teniendo en cuenta la gráfica, el 86 % participaría en talleres y actividades para el fortalecimiento del clima laboral. El 14 % restante opina lo contrario.

Gráfico 13



De acuerdo a la gráfica, el 60 % considera que la entidad casi nunca ofrece incentivos para la consecución de objetivos, el 20 % manifiesta que a veces, el 15 % que casi siempre y el 5 % que siempre ofrece incentivos.

En cuanto a los resultados que los funcionarios esperan obtener con las actividades de bienestar se encuentran:

- Crecimiento personal y laboral.
- Mejoramiento del desempeño individual y colectivo.
- Mejores condiciones laborales.
- Sentido de pertenencia.
- Fortalecimiento del equipo de trabajo.
- Manejo del estrés por medio de acompañamiento psicológico.

Preguntas a jefe inmediato

- **¿Considera pertinente realizar actividades de bienestar durante las horas laborales?**
 - a. Sí
 - b. No
- **¿Con qué frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social?**
 - a. Mensual
 - b. Trimestral
 - c. Semestral
 - d. Anual
- **¿Qué actividades considera que se deben tener en cuenta en el Programa de Bienestar Social? (Puede escoger más de una opción)**
 - a. Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas
 - b. Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud
 - c. Preparación para la pensión
 - d. Ferias de vivienda
 - e. Actividades de integración familiar

- ¿Qué tipo de incentivos ofrecería a los funcionarios de la Alcaldía Distrital para favorecer a la motivación extrínseca?

Reconocimiento, certificaciones, mención de honor.

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.secretariassenado.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>