

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS — 2023 —



SANTA MARTA

El cambio es **imparable**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN3

MARCO LEGAL4

OBJETIVOS7

 OBJETIVO GENERAL.....7

 OBJETIVOS ESPECÍFICOS7

JUSTIFICACIÓN8

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....10

 EJES DEL PROGRAMA10

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL10

EJE 2: SALUD MENTAL18

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL19

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES20

EJE 5 (TRANSVERSAL): TRANSFORMACION DIGITAL20

EJECUCIÓN DEL PROGRAMA22

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....22

ENTIDADES DE APOYO.....22

BENEFICIARIOS23

RESPONSABLE23

CRONOGRAMA24

ANEXOS.....26

REFERENCIAS32



Índice de gráficas.

Gráfico 126

Gráfico 227

Gráfico 327

Gráfico 428

Gráfico 528

Gráfico 629

Gráfico 730

Gráfico 830

Gráfico 931

Gráfico 1031



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: “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 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 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 (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 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.

✓ **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 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.

✓ **Capacitaciones en artes y/o artesanías:**

Desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.

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

Dentro de las estrategias del bienestar social se contempla la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención dar respuesta a las necesidades del servidor público, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa. 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.

✓ **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 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.

✓ **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 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 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:**

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, 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.

✓ **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.

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.

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

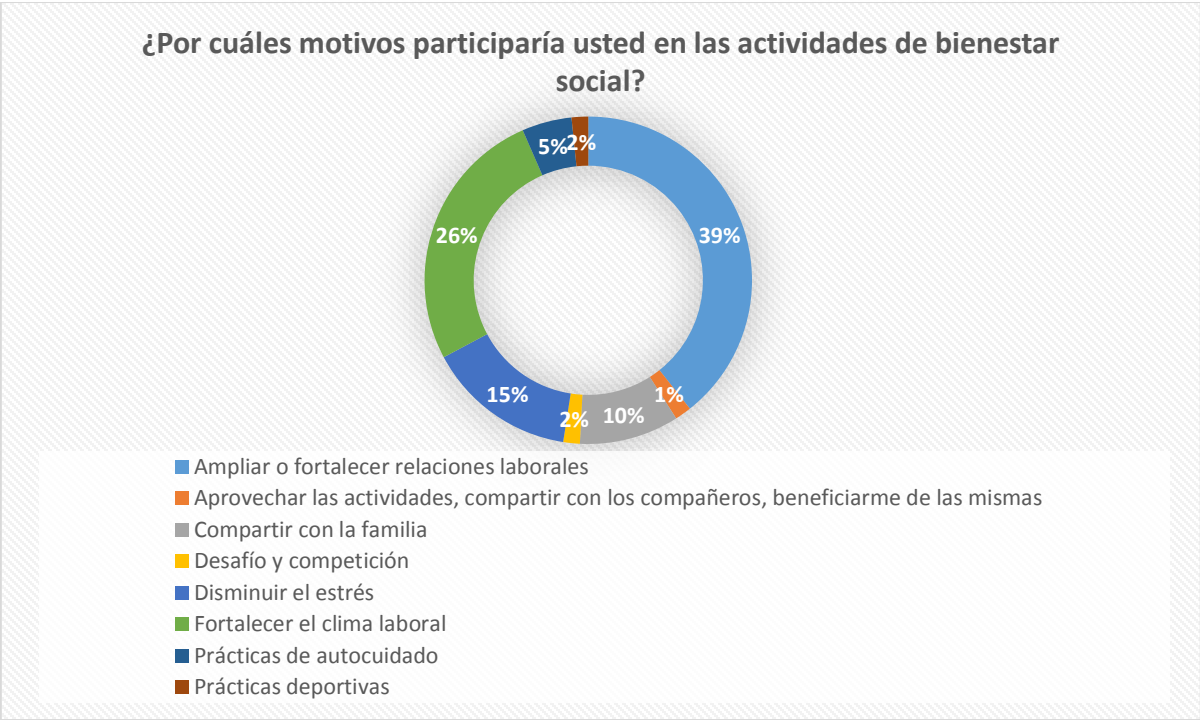
De acuerdo con las recomendaciones generales realizadas por MIPG, a la encuesta de necesidades, el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano y la medición de clima organizacional, el Programa de Bienestar Social e Incentivos queda de la siguiente manera:

			PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y RECREATIVOS 2024																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
ACTIVIDAD	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	TIPO DE ACTIVIDAD	JORNADA	Enero					Febrero					Marzo					Abril					Mayo					Junio					Julio					Agosto					Septiembre					Octubre					Noviembre					Diciembre																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
						1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Ejercicios de estimulación y pausas activas.	Promover hábitos saludables dentro y fuera de la jornada laboral, buscando así la prevención de enfermedades profesionales y la promoción del bienestar, aumentando la satisfacción laboral de los integrantes de la Alcaldía.	Colaboradores de la entidad	Secretaría General	Interna	Medio																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				

Nota: Entre Jueves están escritos o modificados o ajustes.

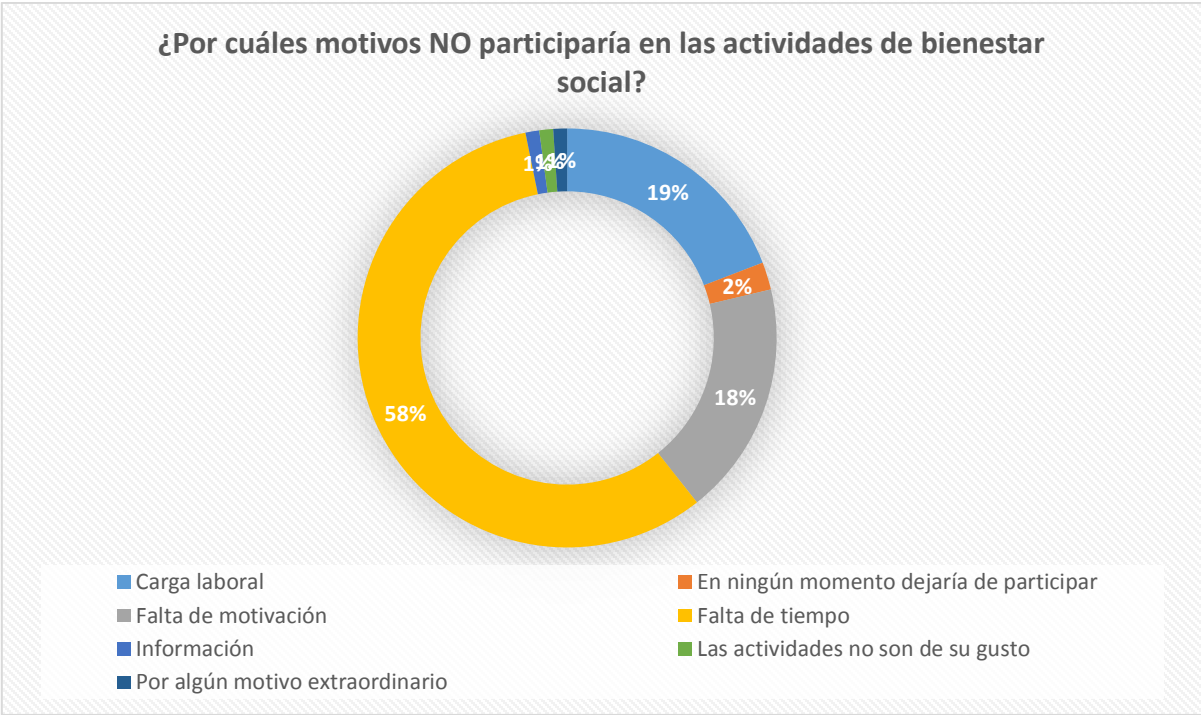
ANEXOS

Gráfico 1



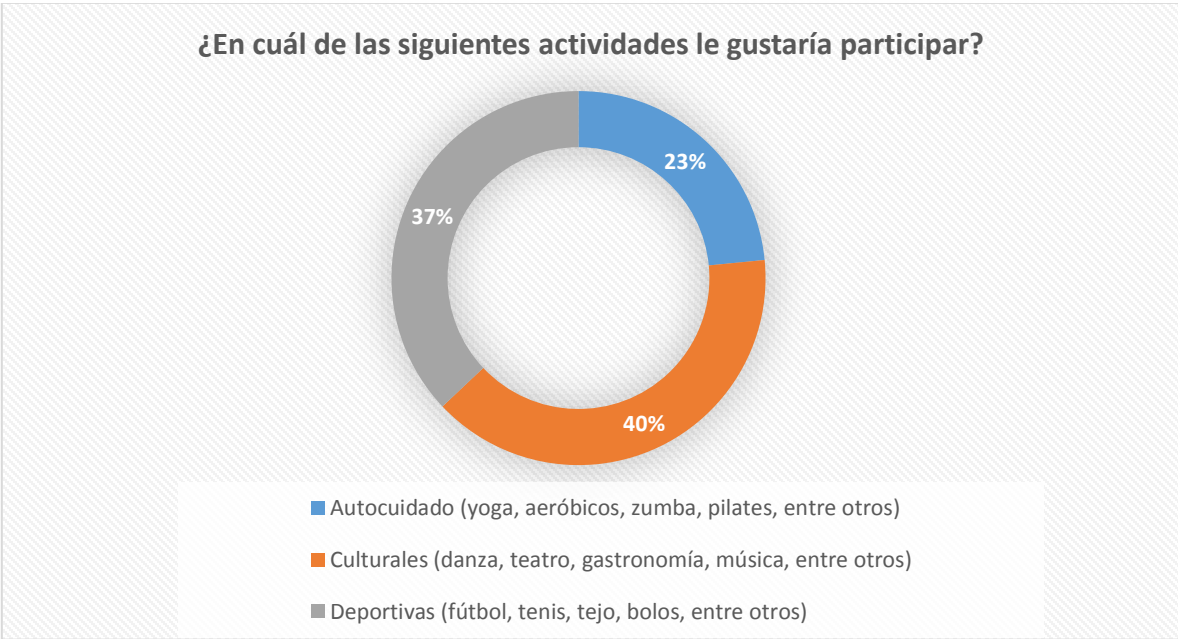
De acuerdo con la gráfica se puede inferir que el 39 % de los encuestados participarían en las actividades de bienestar social para ampliar o fortalecer las relaciones laborales, el 26 % para fortalecer el clima laboral, el 15 % para disminuir el estrés.

Gráfico 2



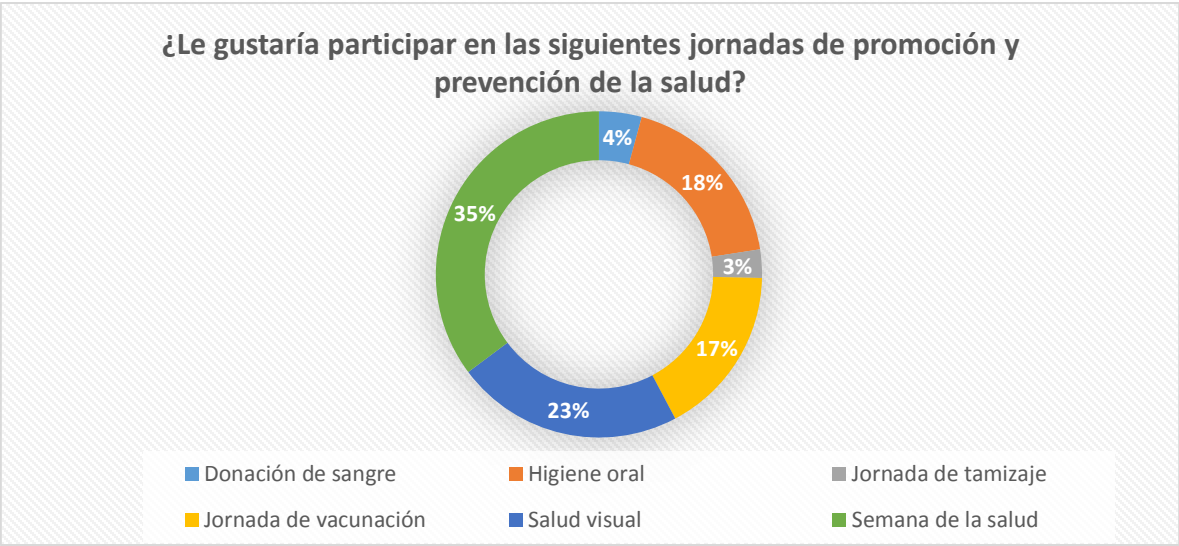
A partir de la gráfica se puede inferir que el 58 % de los participantes no participarían en las actividades de bienestar social por la falta de tiempo, el 19 % por la carga laboral, el 18 % por falta de motivación.

Gráfico 3



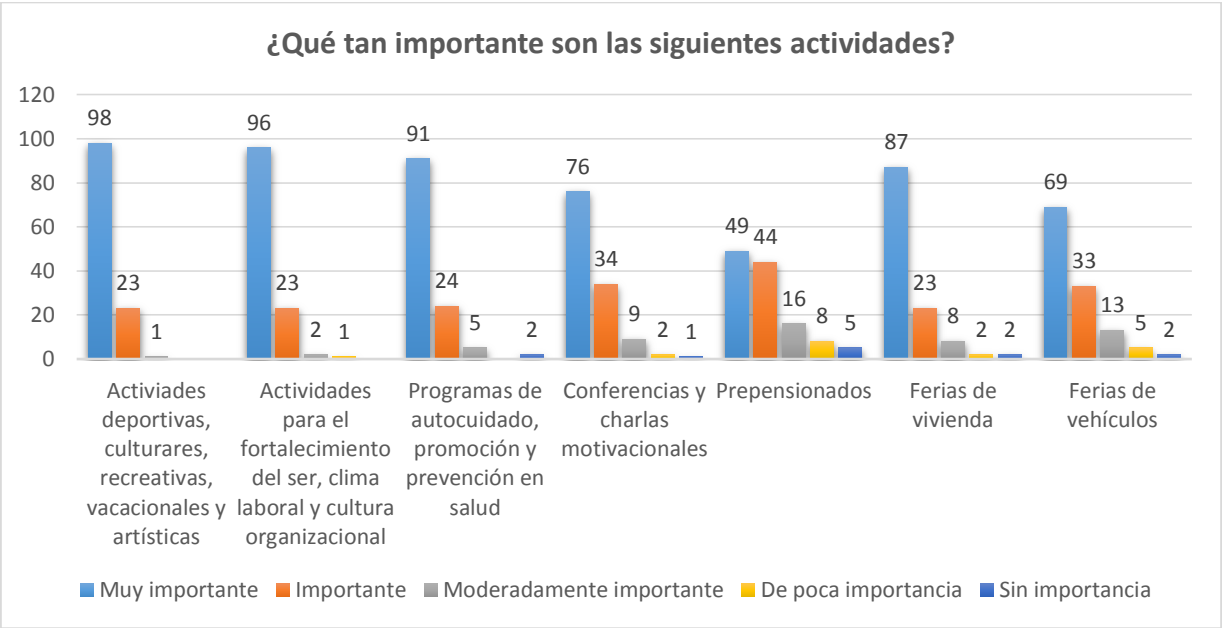
En esta gráfica se puede observar que a un 40 % participaría en actividades culturales, el 37 % en actividades deportivas y el 23 % en actividades de autocuidado.

Gráfico 4



De acuerdo con la gráfica, se puede observar que un 35 % le gustaría participar en actividades relacionadas con semana de la salud, el 23 % en salud visual, el 18 % en higiene oral, el 17 % en jornadas de vacunación.

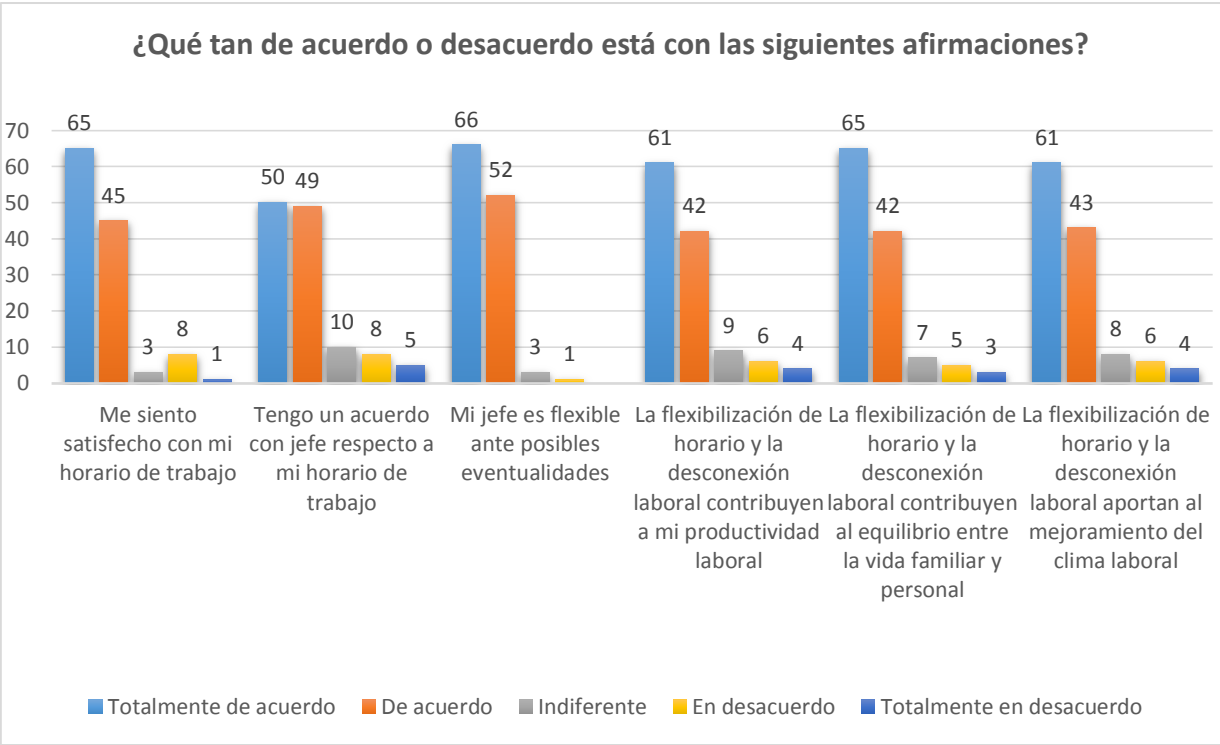
Gráfico 5



Teniendo en cuenta la gráfica, se puede inferir las actividades a las que más importancia le dan los funcionarios públicos son las relacionadas con el deporte, la cultura, la recreación, artísticas; las del fortalecimiento del ser, del

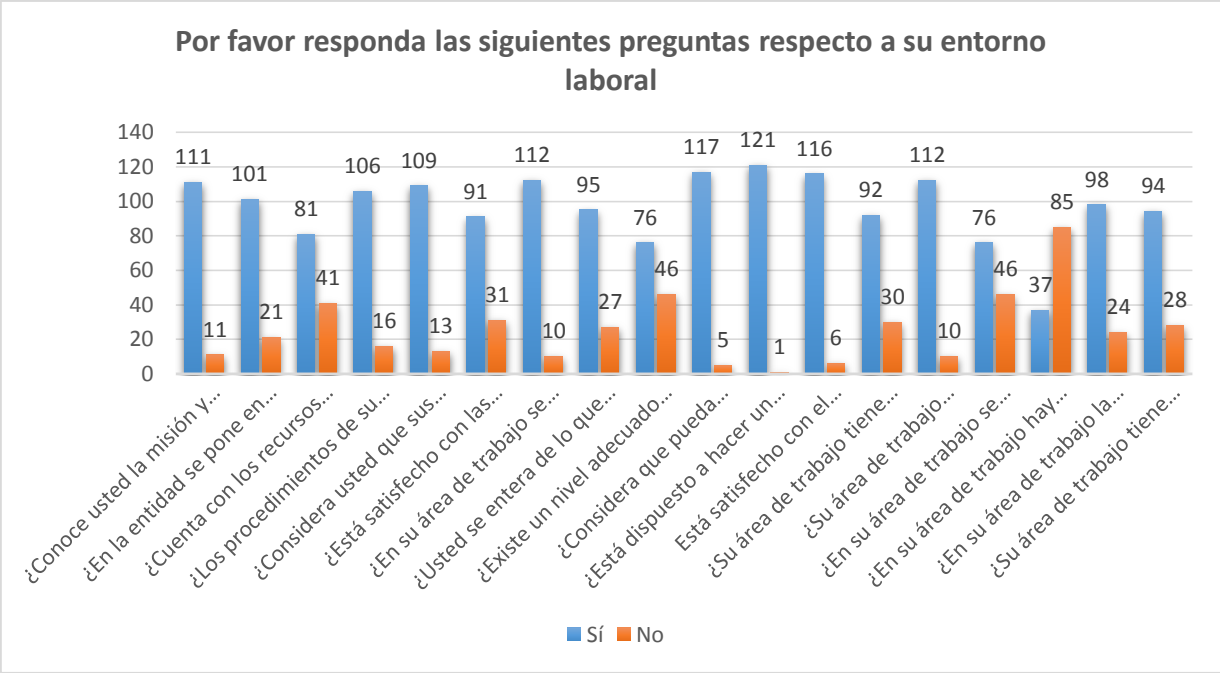
clima y cultura organizacional; las de autocuidado, promoción y prevención en salud; las ferias de vivienda. Y las actividades a las que no le dan importancia son las de pre-pensionados.

Gráfico 6



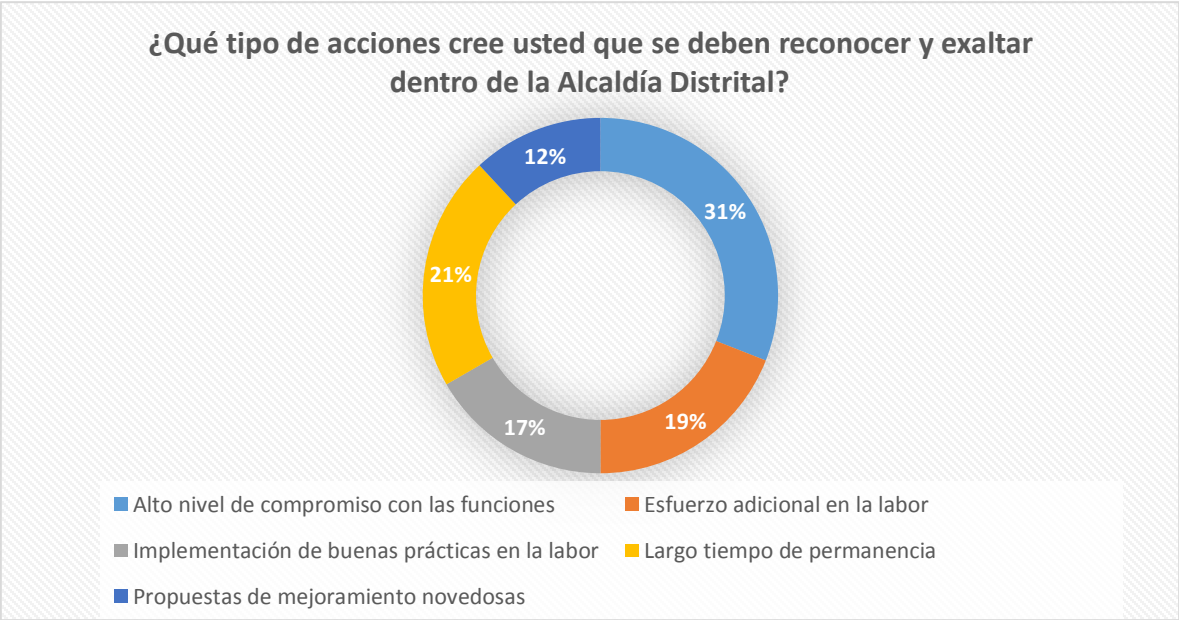
A partir de la gráfica, se observa que la mayoría de los encuestados se encuentran de acuerdo ante las siguientes afirmaciones: “mi jefe es flexible ante posibles eventualidades”, “la flexibilización de horario y desconexión laboral contribuyen al equilibrio entre la vida familiar y personal” y “me siento satisfecho con mi horario de trabajo”.

Gráfico 7



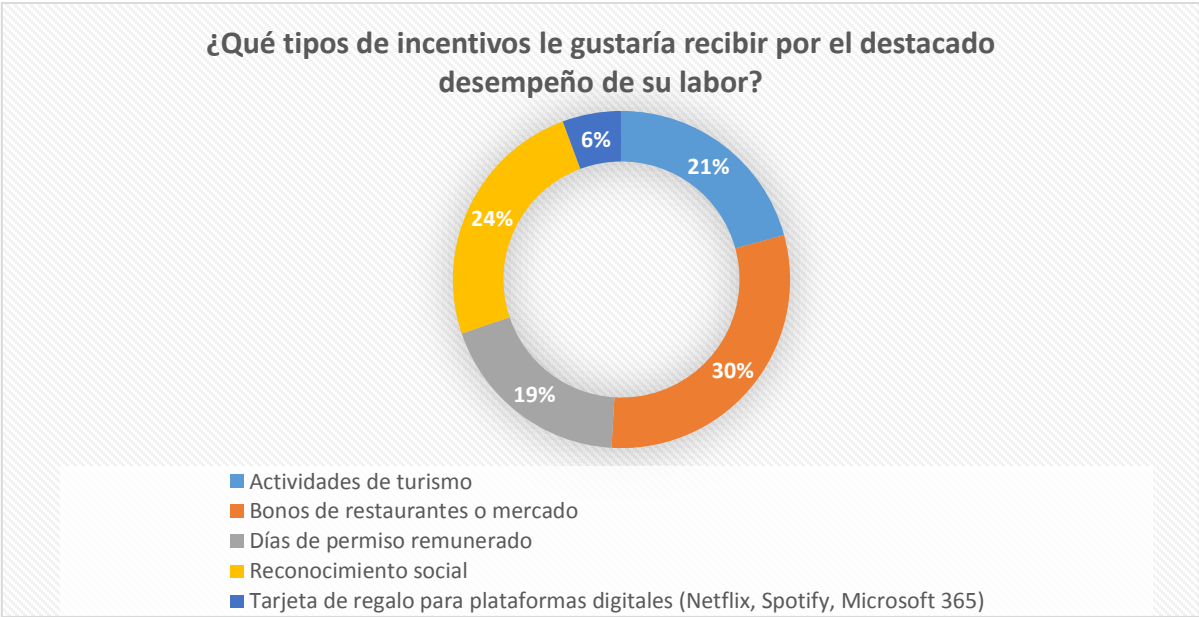
De acuerdo con la gráfica, se puede observar que la mayoría de participantes sí consideran que están dispuestos a realizar un esfuerzo adicional cuando sea necesario por el bien de la Alcaldía Distrital; que pueden manejar adecuadamente su carga laboral.

Gráfico 8



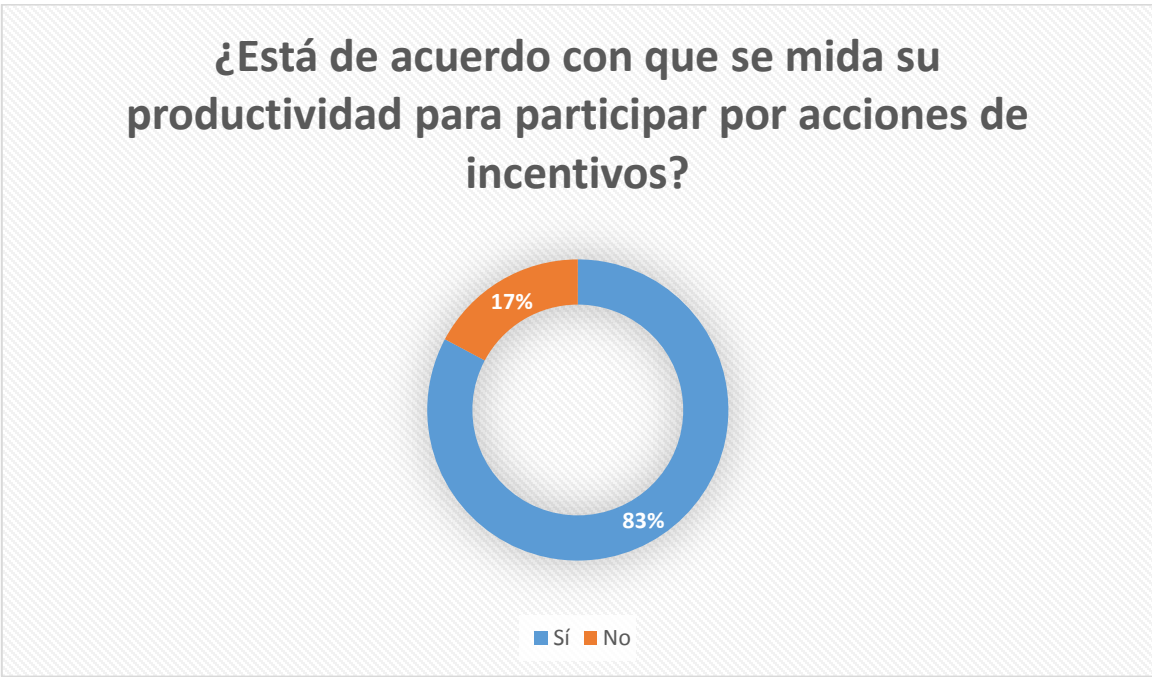
A partir de la gráfica, se puede observar que al 31 % de los funcionarios encuestados consideran que las acciones que se deben reconocer y exaltar son el alto nivel de compromiso con las funciones, el 21 % el largo tiempo de permanencia, el 19 % el esfuerzo adicional en la labor, el 17 % la implementación de buenas prácticas, y el 12 % las propuestas de mejoramiento novedosas.

Gráfico 9



Teniendo en cuenta la gráfica, al 30 % de los participantes le gustaría recibir de incentivos bonos de restaurante o mercado, al 24 % reconocimiento social, el 21 % actividades de turismo, al 19 % días de permiso remunerado y al 6 % tarjeta de regalo para plataformas digitales.

Gráfico 10



Con respecto a que midan la productividad para participar por acciones de incentivos, el 83 % está de acuerdo, mientras que un 17 % no.

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

- 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>