# PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2024





ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



## **TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCION	3
MARCO LEGAL	4
OBJETIVOS	7
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
JUSTIFICACIÓN	8
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	9
EJES DEL PROGRAMA	9
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	9
EJE 2: SALUD MENTAL	14
EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	15
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	16
EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	17
EJECUCIÓN DEL PROGRAMA	18
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	18
ENTIDADES DE APOYO	18
BENEFICIARIOS	19
RESPONSABLE	19
CRONOGRAMA	20
ANEXOS	22
REFERENCIAS	32

1

capitalhumano@santamarta.gov.co



# Índice de gráficas.

Gratico 1	
Gráfico 2	22
Gráfico 3	23
Gráfico 4	23
Gráfico 5	
Gráfico 6	24
Gráfico 7	25
Gráfico 8	25
Gráfico 9	26
Gráfico 10	26
Gráfico 11	27
Gráfico 12	27
Gráfico 13	28

## Índice de tablas.

Tabla 1	28
Tabla 2	
Tabla 3	29
Tabla 4	30
Tabla 5	
Tabla 6	31
Tahla 7	21



## 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, ampliara 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 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.



## ✓ 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.

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

Los funcionarios públicos remitirán por escrito a Capital Humano una solicitud de permiso para asistir a las reuniones de padres de familias que convoquen las instituciones académicas en donde sus hijos estudian.

#### 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.

11



#### 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

12



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.

capitalhumano@santamarta.gov.co



## **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 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:

									PROGRA	AMA DE BIE	ENESTAR SOC	IAL E INCEN	TIVOS 2024																									
							Enero		Fe	brero		N	tarzo		Abri	ii		Mayo			Junio			Julio		Ago	sto		Septie	mbre		Octubre			loviembre		Dic	iembre
ACTIVIDAD	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	TIPO DE ACTIVIDAD	JORNADA	Semana 1 Semana 2	Semana 3 Semana 4	Semana 5	Semana 2	Semana 3 Semana 4	Semana S Semana 1	Semana 2	Semana 3 Semana 4	Semana 5 Semana 1	Semana 2 Semana 3	Semana 4 Semana 5	Semana 1	Semana 2 Semana 3	Semana 4 Semana 5	Semana 1	Semana 3	Semana 4 Semana 5	Semana 1 Semana 2	Semana 3 Semana 4	Semana 5 Semana 1	Semana 2 Semana 3	Semana 4	Semana 5 Semana 1	Semana 2 Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2 Semana 3	Semana 4 Semana 5	Semana 1 Semana 2	Semana 3 Semana 4	Semana 5 Semana 1	Semana 2	Semana 3 Semana 4 Semana 5
Ejercicios de estimulacion 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 Alcaldia.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interna	Media																																	
Jornada de Salud (toma de presión arterial, control de diabetes, citologías, salud oral, salud visual, salud sexual y reproductiva).	Promover actitudes y hábitos saludables que mejoren las condiciones de vida de los funcionarios de la Alcaldia Distrital.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General, SST, entidades aliadas	Interna	Media																																	
Jornada de Vacunación	Promover actitudes y hábitos saludables que mejoren las condiciones de vida de los funcionarios de la Alcaldia Distrital.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General, Secretaria de Salud	Interna	Media																																	
Evento recreativo, deportivo	Generar un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, y fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General, INREED	Interna	Media																																	
Evento cultural	Generar espacios de interacción con los compañeros de trabajo por medio de actividades artísticas y culturales.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General, Secretaria de Cultura	Interna	Media																																	
Feria de vivienda	Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos sobre las diferentes ofertas para adquirir vivienda.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interna	Media																																	
Jornada de Stands de servicios	Relacionar los convenios con los que cuenta la Alcaldía a los colaboradores de la entiendad.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interna	Media																																	
Campaña sobre el uso de la bicicleta como medio de transporte.	Realizar una campaña en donde se fomenten actitudes y hábitos saludables, y cuidado del medio ambiente.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General, INREED	Interna	Media																																	
Celebración de los cumpleallos por mes	Aumentar la motivación de los miembros de la Alcaldía Distrital, impactando de forma indirecta en sus niveles de satisfacción laboral, compromiso y productividad.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interna	Media																																	
Commemoración de fechas especiales	Aumentar la motivación de los miembros de la Alcaldía Distrital, impactando de forma indirecta en sus niveles de satisfacción laboral, compromiso y productividad, por medio de la conmemoración de fechas especiales.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interna	Media				Ш																													
Conmemoración día del servidor público	Aumentar la motivación de los funcionarios exaltando y reonociendo su labor, compromiso y dedicación dentro de la Alcaldía.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interna	Media																																	
Conemoración día del amor y la amistad (Mes de la fraternidad)	Crear espacios de integración e interacción entre los funcionarios de la Alcaldía Distrital.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interna	Media																																	
Dia Internacional del Cáncer de Mama	Fomentar hábitos de vida saludables con la sensibilización de esta enfermedad.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interna	Media																																	
Novena navideña	Fortalecer las relaciones laborales y familiares.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interno	Media																																	
Actualización de carteleras	Fortalecer la comunicación interna por medio de la información de novedades o comunicados de diferentes dependencias.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interna	Media																																	
Entrega de reconocimientos a los funcionarios de la entidad	Aumentar la motivación de los miembros de la Alcaldía Distrital por medio de reconocimientos para imapactar en el compromiso y productividad.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General	Interna	Media																																	

Nota: Estas fechas están sujetas a modificaciones o ajustes.



#### **ANEXOS**

Gráfico 1



De acuerdo con la gráfica se puede inferir que el 27 % de los encuestados participarían en las actividades de bienestar social para ampliar o fortalecer las relaciones laborales, el 21 % para fortalecer el clima laboral, el 18 % para disminuir el estrés. Por otra parte, dentro de los comentarios realizados para este enunciado se encontró que los funcionarios participarían en las actividades de bienestar por las siguientes razones: "salud", "contribuir al fortalecimiento institucional" y "orientación para el bienestar de la comunidad".

Gráfico 2



A partir de la gráfica se puede inferir que el 34 % de los encuestados no participarían en las actividades de bienestar social porque no se enteraron a tiempo, el 31 % por la falta de tiempo, el 19 % por la carga laboral, el 9 % porque las actividades no son de su gusto, y el 7 % por falta de motivación. Dentro de los comentarios realizados para este enunciado, expresaron que no asistirían a una actividad de bienestar social por "calamidad familiar".



Gráfico 3



En esta gráfica se puede observar que a un 39 % participaría en actividades culturales, el 31 % en actividades de autocuidado s y el 30 % en actividades deportivas.

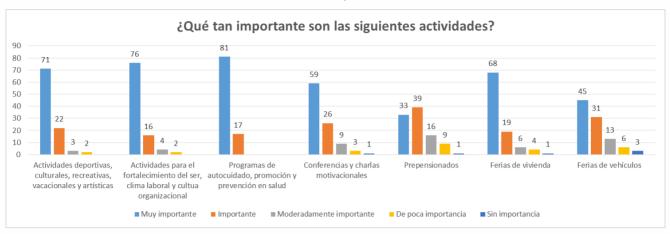
Gráfico 4



De acuerdo con la gráfica, se puede observar que un 31 % le gustaría participar en actividades relacionadas con la semana de la salud, el 25 % en salud visual, el 15 % en higiene oral, el 14 % en jornadas de vacunación, el 9 % en jornadas de donación de sangre, y un 6 % en jornadas de tamizaje.

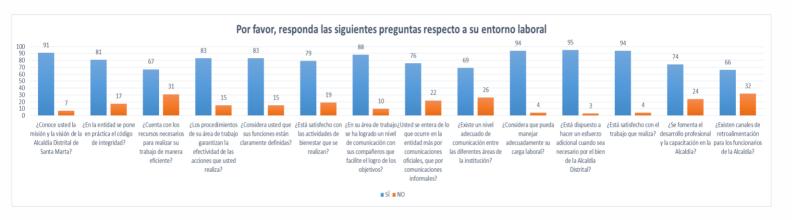


Gráfico 5



Teniendo en cuenta la gráfica, se puede inferir las actividades a las que más importancia le dan los funcionarios públicos son las relacionadas 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 ferias de vivienda. Y las actividades a las que le restan importancia son las conferencias y charlas motivacionales, las ferias de vehículos y las de pre-pensionados.

Gráfico 6



A partir de la gráfica, se observa que la mayoría de los encuestados consideran que pueden manejar adecuadamente su carga laboral, se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan y están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional cuando sea necesario por el bien de la entidad. Por otra parte, la mayoría creen que no existen canales de retroalimentación para los funcionarios, y que no cuentan con los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente.



Gráfico 7



De acuerdo con la gráfica, se puede observar que los funcionarios dentro de las acciones que creen que se deben reconocer y exaltar dentro de la entidad son el esfuerzo adicional en la labor, el alto compromiso con las funciones y el trabajo en equipo, cada una con un 20 %. El 16 % cree que debe ser por la implementación de las buenas prácticas en la labor, el 13 % por propuestas de mejoramiento novedosas y un 11 % por el tiempo de permanencia.

Gráfico 8



A partir de la gráfica, se puede observar que al 30 % de los funcionarios encuestados les gustaría recibir como incentivos bonos de restaurante o mercado, el 23 % días de permiso remunerado, el 20 % reconocimiento social, el 17 % actividades de turismo, y un 10 % tarjetas de regalo para plataformas digitales.



Gráfico 9



Teniendo en cuenta la gráfica, al 89 % de los participantes están de acuerdo con que midan su productividad para participar por acciones de incentivos, mientras que el 11 % no está de acuerdo.

Gráfico 10



De acuerdo con la gráfica, al 43 % de los participantes opinan que las actividades de bienestar social realizadas en el periodo 2023 fueron excelentes, el 35 % que fueron buenas y el 22 % que estas fueron regulares.



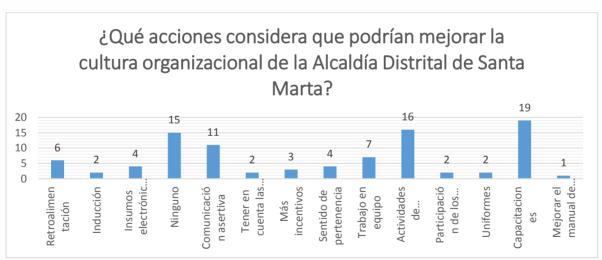
## RESULTADOS EVALUACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Gráfico 11



De acuerdo con la gráfica, el 27 % de los encuestados consideran que de los aspectos más positivos que hay del ambiente de trabajo son las oportunidades de aprendizaje y desarrollo; el 25 % las actividades ofrecidas por el área de bienestar social; el 24 % el respeto a la diversidad e inclusión, y el 24 % restante el trabajo en equipo y la colaboración.

Gráfico 12



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 bienestar, las capacitaciones, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo. Por otra parte, algunos encuestados consideran que no hay que implementar ninguna acción.

27



Gráfico 13



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, actividades de bienestar, el sentido de pertenencia con la institución, la retroalimentación. Por otra parte, algunos encuestados consideran que no hay que implementar ninguna acción.

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	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	PERCEPCIÓN									
1. ¿Cómo califica usted califica usted los conocimientos												
que tiene acerca de los objetivos de la Alcaldía Distrital	934											
de Santa	954											
Marta?												
2. Califique la cantidad de información que recibió sobre	846	863,4	POSITIVA									
los objetivos y políticas de la entidad, al ingresar a ella.	840	005,4	POSITIVA									
3. Al colaborar con su trabajo en el logro de sus objetivos												
de la entidad, ¿con que intensidad satisface sus	010											
necesidades económicas, de estabilidad laboral, de	810											
ascensos, experiencia, de aprendizaje, progreso, etc.?												

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.



Tahla 2

VARIABLE COOPERACION											
ÍTEM	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	PERCEPCIÓN								
4. Califique la ayuda y colaboración que usted cree que	878										
existe entre los funcionarios.	878										
5. ¿Con qué frecuencia ayuda y colabora con sus	951										
compañeros de trabajo?	931										
6. ¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en	797										
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	726,4	POSITIVA								
9. ¿En qué forma participa en las actividades de diversión		720,4	FOSITIVA								
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?	es? 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	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	PUNTAJE PROMEDIO	PERCEPCIÓN								
14. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y	872										
problemas de su trabajo, los plantea a su jefe?	872										
15 ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y	782										
problemas de su trabajo, los plantea a sus compañeros?	762										
16. ¿Cuándo usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad											
para hacerlo cómo quiere, con la aprobación de sus	815										
superiores?											
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		843,6	POSITIVA								
razón para ser obedecido?	911	643,0	FOSITIVA								
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	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

29



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	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	PERCEPCIÓN										
23. ¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar a su jefe?	344												
24. ¿Con qué frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente?	760	F03 F	NEUTRO										
25. ¿Participa usted de las decisiones de esta alcaldía, en especial aquellas que afectan su trabajo?	600	593,5	NEUTRO										
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	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	PERCEPCIÓN										
27. ¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo?	937												
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	865,4	POSITIVA										
30. ¿Cómo es la confianza entre los jefes y trabajadores de esta empresa?	888	003,4	10311174										
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	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	PERCEPCIÓN									
33. ¿Cómo se siente con el trabajo que le	890											
corresponde hacer?	890											
34. ¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?	712											
35. ¿Cómo se siente usted por estar trabajando en	941											
esta empresa?	941											
36. ¿De acuerdo con el trabajo que le asignan,												
considera que el tiempo que le dan para hacerlo es		817,1	POSITIVA									
suficiente?	876	617,1	FOSITIVA									
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	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	PERCEPCIÓN									
40. ¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en esta	886											
empresa?	880											
41. ¿Con qué frecuencia conoce usted los resultados de la												
revisión de su trabajo?34. ¿Cómo se siente usted con el	828											
salario que recibe?												
42. ¿Con qué frecuencia comenta con su jefe acerca de los	828											
resultados y la forma como ejecuta su trabajo?	020	844	POSITIVA									
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
- 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