



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS AÑO 2021

ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

CARTAGENA DE INDIAS, ENERO 2021



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCION | 3 |
| 2. OBJETIVOS | 4 |
| 3. MARCO LEGAL | 5 |
| 4. DEFINICIONES | 7 |
| 5. VALORES..... | 8 |
| 6. POLITICAS DE BIENESTAR Y ESTIMULOS | 9 |
| 7. FACTORES DETERMINANTE PARA LOGRAR LA SATISFACCION DEL SERVIDOR PUBLICO | 11 |
| 8. PRIORIDADES DE BIENESTAR | 12 |
| 9. ESTRUCTURA DE BIENESTAR | 12 |
| 9.1 PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES | 13 |
| 9.2 PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | 14 |
| 9.3 PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS | 21 |
| 10. DESVINCULACIÓN LABORAL | 22 |
| 11. CRONGRAMA | 24 |
| 12. PRESUPUESTO | 30 |



1. INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano y se identifica con el principio del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG el cual “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”.

Por ello; desde la Dirección Administrativa de Talento Humano se fundamentan las estrategias y la gestión de un ambiente laboral saludable que promueva el sentido de felicidad entendida como la búsqueda de la realización de sus sueños, sentirse plenos y satisfechos “Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

El Bienestar Social entendido como la búsqueda de calidad de vida en general, la necesidad de generación de ambientes propicios para conciliar la vida laboral con las demás propias del ser humano, ambientes que permitan desarrollarse y alcanzar las expectativas dentro y fuera de la entidad sin olvidar su objetivo.

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Es así como la calidad de vida laboral y la gestión de la cultura organizacional se convierten en aspectos que generan efectos positivos que se refleja en el sentido de pertenencia de los servidores con la organización y el servicio que ofrece al ciudadano.

El Programa de Bienestar Social y Estímulos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, apunta a propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral del Servidor Público, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables que agreguen valor al servicio público, desarrollando valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.



La política de Bienestar y Estímulos impulsada por la Dirección Administrativa de Talento Humano orienta los programas de Incentivos, Apoyo Educativo, Cultura y Clima Organizacional, Preparación para la jubilación, Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales de los servidores públicos de la entidad.

Las políticas de bienestar dirigidas a los servidores públicos y el diseño del Plan Anual de Bienestar se basan en el marco normativo, conceptual e institucional y las necesidades que se evalúan cada año, los resultados de la medición del clima laboral y las diferentes disposiciones pactadas en los acuerdos laborales colectivos celebrados con las diferentes organizaciones sindicales de empleados.

El Plan Anual de Bienestar se encuentra formulado en el marco normativo que aplica a los programas de bienestar y estímulos de las entidades públicas y direccionadas como apalancador de la planeación estratégica de la Dirección Administrativa de Talento Humano.

Se plantean los objetivos a lograr en la vigencia actual y las estrategias que se plantean para incrementar los índices de participación fundamentadas en el diseño de actividades que adoptan las sugerencias y buenas prácticas producto del análisis de la ejecución de la vigencia anterior.

2. OBJETIVOS

GENERAL

Contribuir al desarrollo integral de los servidores de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia a través del diseño e implementación de programas encaminados a mejorar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad, direccionado al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

ESPECIFICOS

- Intervenir el clima laboral y fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de dirección del talento humano para el logro de los objetivos propuestos. Responder a las necesidades que, en materia de bienestar social y estímulos,



presentan los servidores públicos y colaboradores.

- Optimizar los recursos asignados al área generando actividades apropiadas y acordes a las proyecciones institucionales.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos y colaboradores.
- Generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Continuar con la implementación de acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como el mejor lugar para trabajar.
- Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

3. MARCO LEGAL

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores.

Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El marco normativo aplicable al Plan Anual de bienestar se relaciona a continuación:

- **Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998.** por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.}



- **La Ley 909 de septiembre 23/2004.** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de mayo 26/2015.** Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto ley 894 de mayo 28/2017.** Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Ley 1857 de julio 26/2017.** Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 51 de enero 16/2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- **Decreto 648 de abril 19/2018.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005.** Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- **Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2019.** Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- **Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017.** El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.



4. DEFINICIONES

- **Calidad de Vida:** De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS en 2019 la calidad de vida es definida como: la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.
- **Calidad de Vida Laboral:** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Cambio Organizacional:** Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.
- **Clima Laboral:** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).
- **Riesgo Psicosocial:** La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas



del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

5. VALORES

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, adoptó el código de integridad, decidió trascender de lo ético a lo íntegro en su código de valores. Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias.

HONESTIDAD. Hablo con verdad y actúo con rectitud y transparencia, en el cumplimiento de mis deberes y cumpliendo con los preceptos de la ley.

RESPECTO. Acepto, valoro, reconozco y atiendo al otro de forma digna, logrando una armoniosa interacción social.

COMPROMISO. Tomo como propio los objetivos estratégicos y misión de la entidad. Estoy comprometido con el cumplimiento de los objetivos misionales de manera que dedico todas mis energías y capacidades como servidor público a contribuir con el mejoramiento del bienestar de los demás.

DILIGENCIA. Realizo mis obligaciones y responsabilidades, con interés, entusiasmo, con prontitud y esfuerzo constante para realizar un trabajo de manera eficiente y eficaz.

JUSTICIA. Actúo con total imparcialidad, sin juicios de valor anticipado, de prevención o desconfianza, a favor o en contra de alguien; con garantía permanente de igualdad, rectitud y unidad.

SOLIDARIDAD. Me apoyo y coordino con otros actores sociales públicos y privados, acciones, planes y programas que contribuyan a satisfacer necesidades fundamentales de la población más vulnerable.

6. POLITICA DE BIENESTAR Y ESTIMULO

La política institucional de Bienestar se orienta al desarrollo integral de los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios



orientados al fortalecimiento de la calidad de vida de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de un mejor ambiente laboral.

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, en el marco del MIPG lanzó la iniciativa de la Política de Talento Humano, como una de las 16 políticas de gestión y desempeño institucional que se consideran interrelacionadas con los Sistemas de Servicio Nacional al Ciudadano, Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información; estas políticas, y en especial la de Talento Humano, como eje central de la gestión institucional considera como objetivos, entre otras complementarias:

- a) Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- b) Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

La política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros.

El Modelo, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional se considera como factor crítico de éxito. Para ello; es necesario tener en cuenta que la gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que permiten orientar y determinar el quehacer de las personas de la entidad, su aporte a la definición de estrategias, el logro de las metas derivadas de dichas estrategias, y el incremento de la calidad de vida laboral en un orden coordinado y congruente con las capacidades, y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, relaciones laborales) y por tanto requiere que su planeación estratégica considere cada uno de los aspectos anteriormente descritos.

Los elementos constitutivos de la política, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, son la integridad, y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad, y el segundo a través de los planes de GETH y el ciclo de Gestión. Es en este último y por medio de los diferentes pasos del ciclo de la política, el espacio en el cual se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano.

“Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con



equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.”

Función Pública, 2018 (p., 24)

7. FACTORES DETERMINANTE PARA LOGRAR LA SATISFACCION DEL SERVIDOR PUBLICO

- **Calidad de vida:** Equilibrio entre la vida personal y la vida laboral centrada en la Felicidad como motor de la productividad, busca contribuir al posicionamiento de una cultura de confianza, credibilidad, excelencia, servicio, liderazgo que dinamice y exprese la relación entre creencias, rituales, misión, visión, valores y capacidades organizacionales en la planeación del desarrollo del país y las capacidades humanas vistas en las virtudes y valores de seres humanos integrales y éticos.
- **Gestión ambiental:** La Gestión del medio ambiente empresarial se traduce en un conjunto de actividades, medios y técnicas tendientes de conservar los elementos de los ecosistemas y las relaciones ecológicas entre ellos, en especial cuando se producen alteraciones debidas a las acciones de la empresa (hombre). Desde esta perspectiva la Entidad puede intervenir para modificar, influir u orientar los usos del ambiente, así como los impactos de las actividades humanas sobre el mismo.
- **Ambiente laboral:** El Clima Organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización y la consecución de objetivos. Por ello; gestionar adecuadamente el ambiente laboral, garantizará personas motivadas y productivas que aportarán al éxito de la organización Lo cual se convierte en un factor de protección que disminuye el riesgo psicosocial de los integrantes de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.



- **Trabajo en equipo:** Entendido como compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la entidad lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

8. PRIORIDADES DE BIENESTAR

La Dirección Administrativa de Talento Humano desarrollará diferentes estrategias para la vigencia 2021 que le permitan acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que componen la Entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en grupo como dependencia y familiar.

La intención de esta aproximación se basa en el postulado, que la participación de todos nuestros servidores públicos y colaboradores en actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad, formará en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, de su trabajo en particular y de sí mismos, lo cual generará mejores ambientes laborales, disminuye el riesgo psicosocial de los servidores y se fortalece la Cultura Organizacional, desde la generación de creencias positivas se fortalece el sentido de pertenencia e identidad con la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, es decir fortaleciendo nuestra Cultura Organizacional.

9. ESTRUCTURA DE BIENESTAR





El programa de bienestar social de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se encuentra enmarcado en lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Concepto que ha venido siendo elaborado y encontrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

9.1. PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

El Programa de protección y servicios sociales tiene como objetivo beneficiar a los servidores y sus familias impactando su calidad de vida, la cual se encuentra directamente influenciada por factores extralaborales que pueden ser percibidos por las personas como positivos o negativos de acuerdo con las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento. Es por ello; que la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, trabaja en la promoción de espacios que coadyuven a sus servidores en las diferentes áreas a saber y de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 en su art. 2.2.10.2 así:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal.
5. Promoción de programas de vivienda.
6. Educación formal dirigida a los empleados públicos.

Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura.



Áreas del Programa de Protección y Servicios Sociales

- **Área Deportiva, Recreativa y Vacacional**

Desde esta área se propenderá por el desarrollo de habilidades deportivas y de recreación como parte esencial del desarrollo humano y su aprendizaje social, mediante la generación de espacios de esparcimiento, interacción, trabajo en equipo, sana competencia que fomenten un estilo de vida saludable, empleo del tiempo libre y formación integral que posibilitan la formación de valores éticos y sentido de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Las actividades que hacen parte de esta área son las siguientes:

- Olimpiadas Internas y Externas de Servidores Públicos y participación en torneos interempresariales y cada dos años en los juegos nacionales de servidores públicos., siempre y cuando la emergencia sanitaria así lo permita.
- Creación de fondo deportivo, con la finalidad de apoyar actividades deportivas nacionales, en las cuales participaran los servidores públicos de la Entidad. (Artículo 13 del Acuerdo Laboral Colectivo 2020)
- Incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar al trabajo, como estrategia interna para contribuir con el medio ambiente. Se otorgará un día laboral remunerado por cada 30 veces que un funcionario distrital certifique haber llegado a trabajar en bicicleta. Artículo 39 Acuerdo Laboral Colectivo, 2019.
- Se realizarán actividades recreativas, artísticas y culturales para los hijos de los servidores públicos de 5 a 12 años durante las **vacaciones recreativas**.
- Integración de fin de año.
- Integración día de la familia.
- **AUXILIO BONO ESCOLAR:** Este reconocimiento está dirigido a los hijos de los servidores públicos que cursan estudios de preescolar, primaria y media básica, siendo requisito indispensable los certificados de estudio y registro civil para demostrar parentesco.
- **RECONOCIMIENTO NAVIDEÑO A LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS:** Los reconocimientos están dirigidos a los hijos de los servidores públicos entre las edades de 0 hasta el último día anterior de cumplir la mayoría de edad por el postulado del código de la infancia y la adolescencia Ley 1098 de 2006.

- **AUXILIO DE MONTURAS:** Se le reconocerá auxilio de monturas a los servidores públicos por un valor equivalente al 20% de un SMLV
- **AUXILIO DE BODAS:** Este reconocimiento está dirigido a los servidores públicos y se le pagara un (1) SMLV.
- **AUXILIO FUNERARIO:** Se le reconocerá y pagará por el fallecimiento del servidor público la suma equivalente a dos (2) SMLV y por el fallecimiento de un familiar en el primer grado de consanguinidad (padres e hijos) en el primero civil hijo adoptado oficialmente al cónyuge o compañero(a) permanente un (1) SMLV. La solicitud no debe ser mayor de 60 días a partir del fallecimiento de la persona.
- **AUXILIO DE NACIMIENTO:** Se le reconocerá y pagará al servidor público por el nacimiento de un hijo (a) el 50% del valor un (1) SMLV. La solicitud no debe ser mayor de 60 días, a partir del nacimiento del niño



- **Área Artística y Cultural**

Esta área busca trabajar por el desarrollo humano y la integración social promoviendo el arte, la creatividad, la sensibilidad artística a través de actividades lúdicas, artísticas y culturales. Participación de los servidores públicos en las fiestas de la Independencia de Cartagena de Indias.



- **Área de Promoción y Prevención**

El área de promoción y prevención propende por el estado físico y mental de los servidores promoviendo actitudes y hábitos saludables que mejoren sus condiciones de vida, apoyándose en la Administradora de Riesgos Laborales.



➤ **SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Las actividades de salud ocupacional tienen por objeto proteger al empleado público contra los riesgos relacionados con agentes físicos, Químicos, biológicos, psicosociales, eléctricos y otros derivados de la organización. El programa está constituido por cuatro elementos básicos: Actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, de higiene y seguridad industrial y funcionamiento del copasst.



CARTAGENA CONTRA EL CORONAVIRUS
#MeQuedoEnCasa

En tus manos está que el virus no se propague:

- Lava tus manos constantemente con agua y jabón.
- Si tienes gripe, tos o malestar respiratorio quédate en casa, usa tapabocas o pañuelo.
- No te automediques. Ante cualquier sintoma extraño consulta a tu médico.
- Evita saludar de mano, con abrazo o beso.
- No compartas información de fuentes no confiables. Siempre verifica.

- **Área de capacitación informal**

Se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea: es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.



- **ATENCIÓN PSICOSOCIAL PARA LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN CONDICIONES DE DISCAPACIDAD:** Arte y cultura, valorización y caracterización, terapia ocupacional, desarrollo psicomotriz y mantenimiento físico, intervenciones psicosociales e intervenciones recreo formativas, no se tendrá en cuenta ni la edad del hijo (a) ni el tipo de vinculación que tenga el funcionario. Atención psicosocial en Aluna.





- **Área de Promoción de Programas de Vivienda**

Esta área busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores acercando a ellos los diferentes beneficios y planes de vivienda que ofrecen diferentes entidades.

9.2. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

El programa de calidad de vida laboral tiene como objetivo generar, mantener y mejorar el ambiente laboral, para favorecer el desarrollo personal y profesional, permitiendo a los servidores participar en el desarrollo organizacional e identificarse con la entidad reconociéndola como un lugar propicio para su bienestar y desarrollo. Por lo antes mencionado la calidad de vida laboral se ha definido como “un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP (...) se han convertido en argumentos en pro de un buen ambiente laboral el reconocimiento de la importancia de las relaciones humanas e interpersonales dentro de las organizaciones como elementos importantes para la convivencia, la toma de decisiones de manera participativa e incluyente, los mayores niveles de flexibilidad laboral y el reconocimiento del mérito, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Desde el área de calidad de vida laboral, de acuerdo con el art. 24 del decreto ley 1567 de 1998 y art. 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015; se deben abordar los siguientes programas:

1. Medición de clima laboral bianual
2. Adaptación al cambio organizacional, acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificación de la cultura organizacional y su gestión.
5. Fortalecimiento del trabajo en equipo.
6. Programa de incentivos.



9.3. PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

- Es la que se realiza en instituciones públicas o privadas, reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, en las modalidades de pregrado y posgrado, a este nivel se reconocerán especializaciones, maestrías y doctorados. La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, cuenta con un programa de apoyo educativo que beneficia a sus servidores y a sus hijos de acuerdo con la asignación presupuestal para la vigencia. Este incentivo se aplicará en las modalidades de pregrado y postgrados a elección del servidor público, siempre que corresponda al fortalecimiento de sus competencias y este acorde con sus funciones, que el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes. Cabe resaltar, que esta modalidad aplica solo para funcionarios en Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción.
- El reconocimiento de la educación formal para los hijos de los funcionarios aplica de igual manera para los servidores públicos que se encuentren dentro del tipo de vinculación anotada en el párrafo anterior, en la modalidad de pregrado y hasta los 25 años.
- Así como se reconoce la educación formal en pregrado a los hijos de los servidores públicos cuyo tipo de vinculación es de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de igual manera se le reconocerá a los hijos de los funcionarios en condiciones de discapacidad sin tener en cuenta el tipo de vinculación del servidor público ni la edad del hijo la atención integral de acuerdo con el tipo de discapacidad que presente, el cual será valorado por la entidad competente.
- **PAGO DEL DERECHO A GRADO:** Todo servidor público que haya obtenido auxilio educativo para realizar estudios de pregrado o postgrado, se le concederá el 100% del valor del derecho a grado, como también para los hijos de los servidores públicos que formalicen estudios de pregrados.

Objetivo

Permitir a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, acceder a los beneficios de Apoyo Educativo en programas de formación académica del área de su elección en instituciones educativas del país, de igual manera a los servidores cuyos hijos se encuentren dentro de los criterios que para la vigencia se estipulen.



➤ Reconocimientos por el buen desempeño

Se premiarán con incentivos no pecuniarios consistentes en turismo social nacional y capacitación para los tres niveles jerárquicos: Profesional, técnico y asistencial, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

LOS TRASLADOS, ASCENSOS, LOS ENCARGOS Y LAS COMISIONES, se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y aquellas que la reglamentan o sustituyan

- **Estímulo en especie por permanencia laboral:** Por acuerdo Laboral entre Sindicatos y Distrito, según resolución N° 5585 del 17 de julio de 2019 se estableció que el empleador definirá un estímulo no pecuniario por permanencia laboral para los servidores públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 y más quinquenios, de acuerdo con las siguientes equivalencias:
- El servidor público que cumpla 5 años de servicios, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de un salario mínimo legal vigente.
- El servidor público que cumpla 10 años de servicios, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de dos salarios mínimos legales vigentes.
- El servidor público que cumpla 15 años de servicios, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de tres salarios mínimos legales vigentes.
- El servidor público que cumpla 20 años de servicios, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de cuatro salarios mínimos legales vigentes.

10. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA Y RETIRO

Este programa responde a la última fase del ciclo de vida laboral del servidor público en la entidad, para ello se crean mecanismos para la desvinculación asistida; está concebido para preparar a los empleados que se desvinculan de la entidad y para aquellos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

Desvinculación asistida:

En este programa busca preparara al trabajador para afrontar los cambios que surgen en su vida laboral, apoyarlos sociolaboral y emocionalmente mediante un plan de desvinculación.

Desde esta perspectiva de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se realiza una entrevista de retiro con el objetivo de desarrollar estrategias de afrontamiento de acuerdo con las causas de retiro.



Pre-Pensionados:

Este programa se encuentra enmarcado en la normatividad vigente así; por su parte la Ley 100 de 1993, establece las condiciones para la promoción de los servicios sociales complementarios para la tercera edad, las cuales contemplan la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación. Los programas de preparación a la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

Conforme lo establecido por la Ley 100 de 1993, así como los Decretos 36 de 1998 y 1567 de 1998, que establecen la política de pre pensionados y preparación para la jubilación, la Alcaldía Mayor de Cartagena, debe contemplar planes a largo plazo, dirigidos a quienes tienen entre uno y diez años de vida laboral; de mediano plazo para quienes han laborado entre once y quince años y de corto plazo para aquellos que llevan más de quince años de labores, dichos planes deben tener en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

Es así como el programa de preparación para la jubilación estará dirigido a los servidores públicos de la entidad y su población objetivo son las mujeres cuya edad se encuentre entre los 52 y 57 años, hombres cuya edad se encuentre entre los 57 y 62 años, con el objetivo de abordar una estrategia pre-retiro a mediano y corto plazo que favorezca el proceso adelantado por cada servidor público.

El objetivo principal del programa es preparar al trabajador para el cambio de estilo de vida en su etapa de jubilación y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, desarrolla estrategias de intervención enfocadas a satisfacer las necesidades que las personas en esta etapa presentan; brinda apoyo en desarrollo personal y asesoría jurídica para los trámites propios para obtener pensión. De acuerdo al lineamiento del DAFP, para la planeación de las estrategias de intervención se procede a “elaborar diagnósticos de personalidad, motivaciones, conocimientos, competencias, expectativas y ambiciones, que permitan identificar si éstos servidores que finalizan su vida laboral en determinada entidad desean continuar laborando ya sea en el sector público o privado, o si por el



contrario prefieren retirarse del ámbito laboral, es necesario orientar el proceso en la adquisición y entrenamiento de habilidades para lograr una alta probabilidad de reubicación laboral, o si no orientarles en el proceso de generar nuevas actividades en el área personal, recreativa y deportiva que le permita al servidor desvinculado.

11. CRONOGRAMA

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021 | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ACTIVIDAD | DESCRIPCION | MESES EN EL QUE SE REALIZA LA ACTIVIDAD | | | | | | | | | | | |
| Area de Protección y Servicios Sociales | | | | | | | | | | | | | |
| | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Deporte | Olimpiadas Internas y externas de servidores públicos y participación en torneos inter empresas y cada dos años en los juegos nacionales de servidores públicos. | | | | | | | | | | | | |
| CULTURA | Participación de los servidores públicos en las fiestas de la Independencia de Cartagena de Indias. | | | | | | | | | | | | |
| RECREACIÓN | RECREACION: Se realizarán actividades recreativas, artísticas y culturales para los hijos de los servidores públicos de 5 a 12 años durante las vacaciones recreativas. | | | | | | | | | | | | |



| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>ATENCIÓN INTEGRAL PARA LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN CONDICIONES DE DISCAPACIDAD</p> | <p>Atención pedagógica integral e interdisciplinaria para contribuir con una mejor calidad de vida de las personas en condición de discapacidad y sus familias. Atención en Aluna.</p> | | | | | | | | | | | | |
| <p>PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA OFRECIDOS POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN</p> | | | | | | | | | | | | | |
| <p>INTEGRACION DE FIN DE AÑO DE SERVIDORES PUBLICOS</p> | | | | | | | | | | | | | |
| <p>SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> | <p>Las actividades de salud ocupacional tienen por objeto proteger al empleado público contra los riesgos relacionados con agentes físicos, Químicos, biológicos, psicosociales, eléctricos y otros derivados de la organización. El programa está constituido por cuatro elementos básicos: Actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, de higiene y seguridad industrial y funcionamiento del copasst.</p> | | | | | | | | | | | | |



| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | Día del servidor público y las que propendan por la integración y sano esparcimiento. DIA DE LA FAMILIA | | | | | | | | | | | | |
| AREA DE CALIDAD VIDA LABORAL | | | | | | | | | | | | | |
| MODIFICACIÓN DE ESPACIOS FISICOS Y AMBIENTES DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | |
| PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE DISEÑO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION | Esta actividad se desarrollará de acuerdo con lo establecido por el Decreto 1227 de abril 21 de 2005, con la participación de las áreas de trabajo y de los empleados. | | | | | | | | | | | | |
| PARTICIPACIÓN EN LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL | Se refiere a la forma cómo los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento, al interior de la entidad. Ø Uso adecuado de recursos. Ø Participación de la comisión de personal como representante de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de bienestar social. | | | | | | | | | | | | |
| RECONOCIMIENTO POR EL BUEN DESEMPEÑO | Se premiarán con incentivos no pecuniarios consistentes en turismo social nacional y capacitación para los tres niveles jerárquicos: | | | | | | | | | | | | |

