



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

Plan

Institucional de Incentivos



Alcaldía de Cartagena de Indias
Dirección Administrativa de Talento Humano
Cartagena de Indias D. T. y C.
Enero 2025



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	6
2. OBJETIVO	7
2.1 Objetivos Específicos.....	7
3. ALCANCE.....	8
4. RESPONSABLES	8
5. MARCO CONCEPTUAL	9
6. VALORES	18
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	19
7.1. Resultado de la encuesta de necesidades.....	21
7.2. Perfil Demográfico:	22
7.3. Afiliaciones y Preferencias:.....	24
7.4. Conclusiones y Recomendaciones:.....	28
8. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS USADAS PARA EL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES:.....	28
8.2. Insumos Utilizados:.....	29
9. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	29
9.2. Plan de Bienestar e Incentivos como parte del MIPG	29
10. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	30
10.2. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.....	31
10.3. Ruta del Crecimiento.....	33
10.4. Ruta del Servicio.....	33
10.5. Ruta de la Calidad.....	33
11. APOYO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) Y LAS ASEGURADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL) A LA ALCALDÍA DE CARTAGENA DE INDIAS.....	34
12. FACTORES DETERMINANTES PARA LOGRAR LA SATISFACCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	36
13. PRIORIDADES DE BIENESTAR	36
13.1. Eje Equilibrio Psicosocial.....	40
13.2. Eje de Salud Mental	51
13.3. Eje Convivencia Social	52



13.4.	Eje Alianzas Interinstitucionales.....	53
13.5.	Eje Transformación Digital.....	53
13.6.	Eje Diversidad e Inclusión.....	54
13.7.	Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público.....	56
14.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	58
15.	PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIO SOCIAL.....	59
15.1.	Deportivos, Recreativos y Vacacionales.....	60
15.2.	Artísticos y Culturales.....	61
15.3.	Promoción y Prevención.....	63
15.4.	Promoción de Programas de Vivienda.....	63
15.5.	Programa de Calidad de Vida Laboral.....	64
16.	MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL BIANUAL.....	65
17.	CAMBIO ORGANIZACIONAL.....	66
18.	PREPARAR AL PRE-PENSIONADO PARA EL RETIRO DEL SERVICIO.....	67
19.	SALAS AMIGAS MADRES LACTANTES.....	68
20.	BIENESTAR ESPIRITUAL.....	71
20.1.	Fundamentación.....	71
21.	PROGRAMA DE INCENTIVOS, ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS 72	
21.1.	Reconocimientos e Incentivos no Pecuniarios.....	73
21.2.	Reconocimientos e Incentivos Pecuniarios.....	75
22.	CONCLUSIONES.....	78
23.	CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO.....	78
24.	APROBACIÓN Y ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS.....	79
24.1.	Indicadores y Metas.....	79
25.	MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS.....	79



INDICE DE GRAFICAS

Gráfica 1. Distribución de empleados por genero	22
Gráfica 2. Estado civil de los empleados	23
Gráfica 3. Formación académica de los empleados	23
Gráfica 4. Propiedad de la viviendas de los empleados.....	24
Gráfica 5. Situación de salud de los empleados.....	24
Gráfica 6. Uso de los servicios de la caja de compensación familiar	25
Gráfica 7. Intervención en las actividades recreativas	25
Gráfica 8. Preferencias por las disciplinas deportivas	26
Gráfica 9. Preferencias culturales y gastronómicas	26
Gráfica 10. Afiliación a servicio exequial.....	27
Gráfica 11. Hijos con discapacidad.....	27
Gráfica 12. Participación en programas de bienestar social.....	28

INCIDE DE TABLAS

Tabla 1. Marco normativo aplicable al Plan Anual de Incentivos	9
Tabla 2. Caracterización de empleados de la entidad	21
Tabla 3. Ejes temáticos del Plan de Incentivos	39
Tabla 4. Bienestar es calidad de vida.....	41
Tabla 5. Bienestar es calidad de vida.....	41
Tabla 6. Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales	42
Tabla 7. Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales	43
Tabla 8. Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales	44
Tabla 9. Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales	44
Tabla 10. Equilibrio entre vida laboral y familiar.....	45
Tabla 11. Equilibrio entre vida laboral y familiar.....	45
Tabla 12. Equilibrio entre vida laboral y familiar.....	46
Tabla 13. Equilibrio entre vida laboral y familiar.....	46



Tabla 14. Equilibrio entre vida laboral y familiar.....	47
Tabla 15. Equilibrio entre vida laboral y familiar.....	47
Tabla 16. Equilibrio entre vida laboral y familiar.....	47
Tabla 17. Calidad de vida laboral.....	48
Tabla 18. Calidad de vida laboral.....	48
Tabla 19. Calidad de vida laboral.....	49
Tabla 20. Calidad de vida laboral.....	50
Tabla 21. Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia	50
Tabla 22. Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia	51
Tabla 23. Higiene mental	51
Tabla 24. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.....	52
Tabla 25. Actividad de Coordinación interinstitucional	53
Tabla 26. Actividades de fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.....	54
Tabla 27. prevención, atención y medidas de protección	55

INDICE DE IMAGENES

Imagen 1. Rutas de creación de valor	31
Imagen 2. Tematicas asociadas a las rutas de valor	32
Imagen 3. Temáticas del plan.....	38
Imagen 4. Estructura programa de bienestar e incentivos.....	58
Imagen 5. atención a prepensionados.....	68
Imagen 6. Bienestar espiritual.....	71
Imagen 7. Estímulos no pecuniarios	74
Imagen 8. Conmemoración día del servidor público.....	75



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 los demás propios 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.

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 reflejan en el sentido de pertenencia de los servidores con la organización y el servicio que ofrece al ciudadano.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos 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 Social 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 e Incentivos 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.

2. OBJETIVO

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.

2.1 Objetivos Específicos

- ✓ Organizar alternativas y espacios recreativos, deportivos, sociales y culturales que permitan la participación y satisfacción del personal vinculado y su familia fomentando su desarrollo personal, para el



mejoramiento de la calidad de vida del servidor(a) público(a); fortaleciendo el clima organizacional manifestado en la motivación e integración.

- ✓ Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar del servidor(a) público(a) de la Alcaldía Distrital de Cartagena, en el desempeño de su labor; contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, mediante un sistema de estímulos que exalte los niveles sobresalientes y la participación de los(as) servidores(as).
- ✓ Adelantar acciones tendientes a incrementar y fortalecer el reconocimiento de los valores institucionales en función de una cultura de servicio público que responda a las necesidades de la Entidad frente a la ciudadanía de forma ética, logrando la satisfacción institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores(as) públicos(as) de planta de la Alcaldía Distrital de Cartagena, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

4. RESPONSABLES

Dirección Administrativa de Talento Humano

Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar, desarrollo personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Instancia que aprueba el Plan Institucional de Incentivos.

Comisión de Personal



Participar en la elaboración del Plan anual de Incentivos, estímulos y en su seguimiento.

5. MARCO CONCEPTUAL

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991, que define a Colombia 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 Incentivos se relaciona a continuación:

TABLA 1. MARCO NORMATIVO APLICABLE AL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

Normatividad	Aplicación Específica
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los



Normatividad	Aplicación Específica
	niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.	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.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de julio 26/2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y



Normatividad	Aplicación Específica
	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.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Programa Nacional de Bienestar	Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para



Normatividad	Aplicación Específica
	formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

DEFINICIONES A CONSIDERAR:

- **ÁREAS DE INTERVENCIÓN.**

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral (Artículo 22 del Decreto 1567 de 1998).

- **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.**

El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos. (Artículo 24 del Decreto 1567 de 1998).

- **ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.**

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad. (Artículo 22 del Decreto 1567 de 1998).

- **BIENESTAR.**



De acuerdo con lo planteado por Función Pública (2007), y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.
- **BIENESTAR SOCIAL.**

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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.... (Artículo 20 del referenciado Decreto Ley 1567).

- **CAPACITACIÓN.**

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998).

- **EDUCACIÓN FORMAL.**

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (Artículo 10 de la Ley 115 de 1994 - Ley general de educación).



- **HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PÚBLICOS.**

Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores (Artículo 2.2.5.5.53 Decreto 1083 de 2015).

- **INCENTIVOS.**

De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

- **PERMISO REMUNERADO.**

El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.

Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante el nominador o su delegado el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla, quien determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados (Artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015).

- **PLANES DE INCENTIVOS.**

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades (Artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015).

- **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES.**

El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán



al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

(Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015).

- **PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS.**

Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

(Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998).

- **PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.**

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

PARÁGRAFO. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial (Artículo 32 del Decreto 1567 de 1998).

- **PRE PENSIONADO.**

Tiene la condición de pre pensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez (Sentencia C-795-09 Corte Constitucional).



- **PROGRAMAS DE ESTÍMULOS.**

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. (Artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015).

- **SALARIO EMOCIONAL.**

El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida de este, fomentando la conciliación laboral. Este tipo de retribución puede actuar como “factor motivador” de los empleados y así mejorar la opinión que los trabajadores tienen de la empresa. Por lo tanto, no se trata de recibir una mayor cantidad de dinero, sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende como beneficios más valiosos que una subida de sueldo (<https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional>).

- **TRABAJO EN CASA.**

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad (Artículo 2 de la Ley 2088 de 2021).

- **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.

- **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.

- **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.

- **MIPG:**

Modelo Integrado de Planeación y Gestión.



Etapas de desarrollo

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

6. 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.

Las siguientes son las declaraciones de los valores establecido en el Código de Integridad del Distrito de Cartagena:

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

7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para fomentar la participación de los servidores públicos, líderes y áreas de soporte en la construcción de una visión integral de la organización, y posicionar el bienestar social como un elemento clave para alcanzar los objetivos estratégicos y fortalecer el talento humano; la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias implementó un enfoque estructurado, para recolectar información. Este proceso incluyó el diseño de un formulario digital en Google Forms, desarrollado específicamente para adaptarse a las necesidades de la entidad. De manera complementaria, se realizaron solicitudes formales mediante correos electrónicos dirigidos a directivos, miembros de la comisión de personal y responsables de áreas claves, quienes suministraron información esencial para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos 2025.

La estructuración del Plan de Bienestar e incentivos 2025 se desarrolló en tres (3) fases:



Fase 1: Fase de sensibilización y motivación a la participación de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias con varias jornadas de interacción invitando a los servidores públicos de la entidad y a los directivos a hacerse protagonistas en la estructuración del Plan de Bienestar e incentivos 2025.

Fase 2: En esta fase, se adelantó el levantamiento de la información a través de cuestionarios para la identificación de las necesidades reales y sentidas de un muestreo estadístico de las diferentes Dependencias de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Fase 3: Corresponde a la construcción del Plan de Bienestar e incentivos 2025 y presentación ante las diferentes instancias para su revisión y ajuste, presentarlo a la Comisión de Personal y finalmente al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, para su aprobación.

II. Técnicas y herramientas utilizadas

Las técnicas y herramientas aplicadas en esta fase son las que de manera efectiva se aplican en los estudios de medición y tendencias. Las seleccionadas en el paso anterior fueron:

- **Oficio:** Dirigido a todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, con el objetivo realizar el diagnóstico de necesidades del Plan de Bienestar e incentivos 2025.
- **Formulario virtual:** Recolección de información y datos por medio de un cuestionario.
- **Correos electrónicos:** Para requerir a los diferentes responsables de generar los insumos para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos 2025.



Este informe presenta los resultados de un exhaustivo diagnóstico de necesidades basado en 331 respuestas recopiladas. El análisis revela áreas clave de atención que impactan directamente en el bienestar y la calidad de vida de los encuestados.

7.1. Resultado de la encuesta de necesidades.

Para el cálculo estadístico de acuerdo con el número de personas encuestadas, se tuvo en cuenta la siguiente información:

1. Tamaño de la población total (número de personas en el grupo objetivo).
2. Nivel de confianza deseado (90%, 95%, 99%).
3. Margen de error aceptable (por ejemplo, $\pm 5\%$).

Para la elaboración del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2025, y de acuerdo con la población de los servidores provistos a corte de 31 de diciembre de 2024 (**1138**) de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, era necesario encuestar aproximadamente 219 personas para que los resultados fueran confiables, con un nivel de confianza del 90% y un margen de un margen de error del 5%.

Con base en este resultado, se puede concluir que el porcentaje encuestado es una muestra representativa del total de servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

TABLA 2. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEADOS DE LA ENTIDAD

Tipo de Vinculación	No. De cargos en la planta de personal	No. de empleos provistos a corte 31 de diciembre de 2024	No. de empleos sin proveer a corte de 31 de diciembre de 2024
Elección popular	1	1	0
Periodo fijo	4	4	0



Libre nombramiento y remoción	91	91	0
Carrera administrativa	1.125	1042	83
Total	1.221	1.138	83

FUENTE: DECRETO 0578 DE ABRIL 16 DE 2024

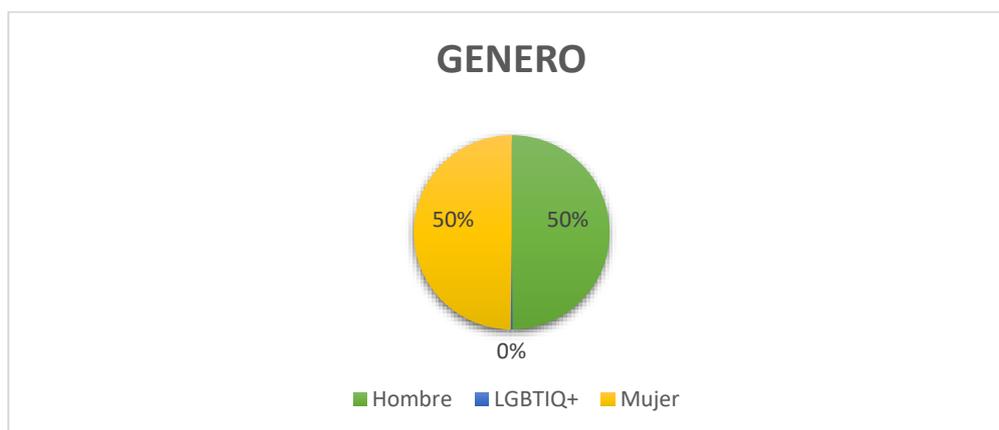
Basados en los resultados, se puede observar que La encuesta aplicada tuvo una acogida del 29.09% de los servidores de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, con 331 participantes, lo cual podemos evidenciar en los siguientes datos estadísticos:

7.2. Perfil Demográfico:

Género:

Se observa una distribución equitativa entre hombres (50%) y mujeres (50%), indicando una representación balanceada en la muestra.

GRÁFICA 1. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR GENERO

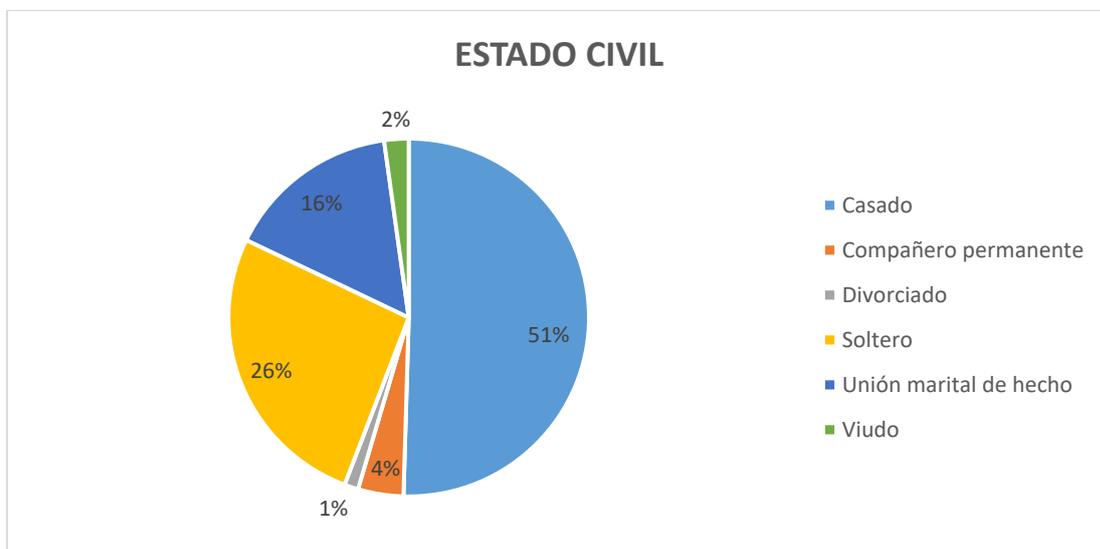


Estado Civil:

La mayoría de los encuestados son casados (51%), seguidos por solteros (26%) y aquellos en unión marital de hecho (16%). Estos datos sugieren una diversidad en la composición familiar.



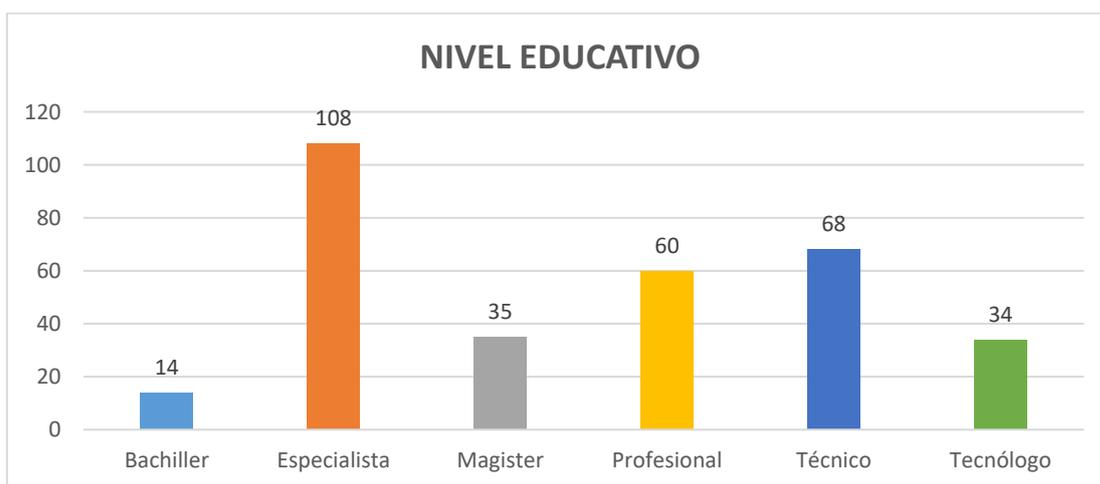
GRÁFICA 2. ESTADO CIVIL DE LOS EMPLEADOS



Educación:

Predomina la formación de especialistas (108), Técnicos (68) y los profesionales (60), destacando un nivel educativo elevado en la población encuestada.

GRÁFICA 3. FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS EMPLEADOS

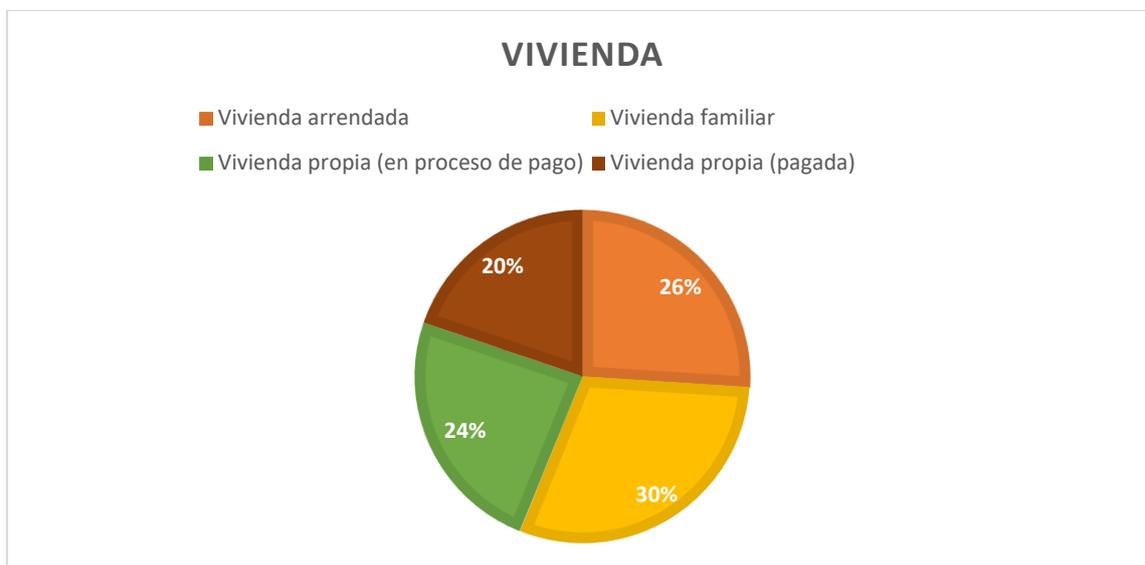


Vivienda:

La distribución entre vivienda propia (en proceso de pago, pagada) y vivienda arrendada es equitativa, con una proporción mayor en vivienda familiar (30%).



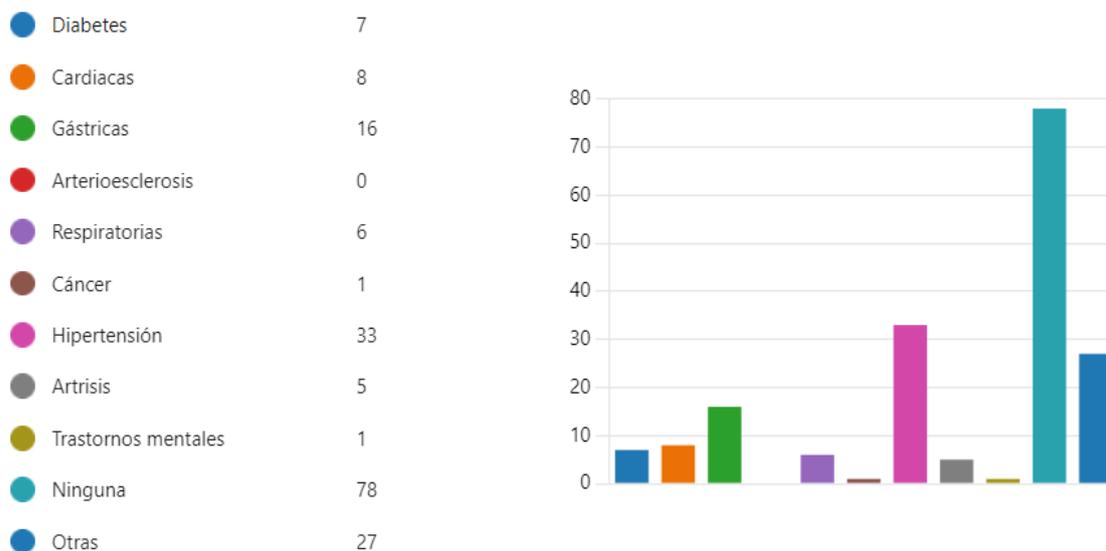
GRÁFICA 4. PROPIEDAD DE LA VIVIENDAS DE LOS EMPLEADOS



Salud:

Destaca la prevalencia de hipertensión (21%) y diabetes (4%), resaltando la importancia de programas de salud preventiva y atención a enfermedades crónicas.

GRÁFICA 5. SITUACIÓN DE SALUD DE LOS EMPLEADOS



7.3. Afiliaciones y Preferencias:

Caja de Compensación Familiar (Comfenalco):



Un porcentaje considerable (50%) utiliza los servicios de Comfenalco, indicando una presencia relevante en la vida de los encuestados

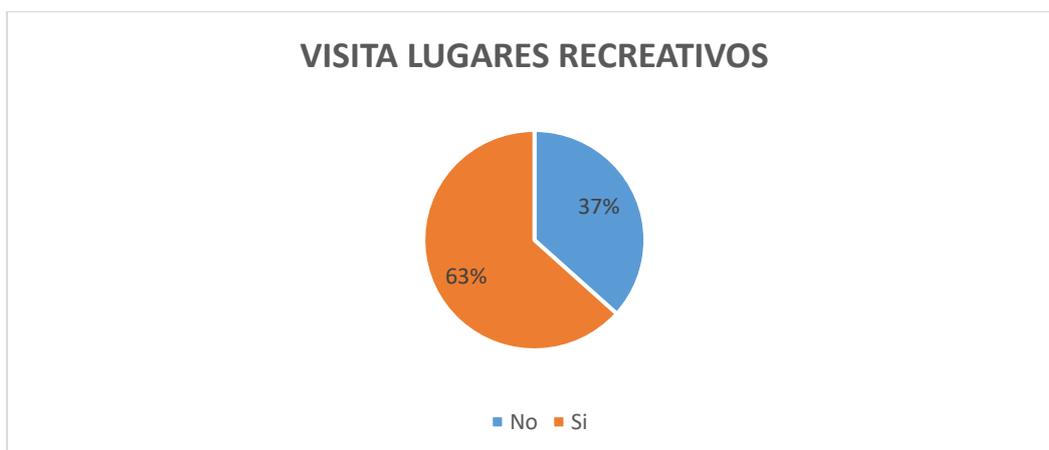
GRÁFICA 6. USO DE LOS SERVICIOS DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR



Actividades de Interés:

La mayoría (63%) muestra interés en actividades de recreación, señalando una oportunidad para fortalecer la oferta de programas recreativos.

GRÁFICA 7. INTERVENCIÓN EN LAS ACTIVIDADES RECREATIVAS



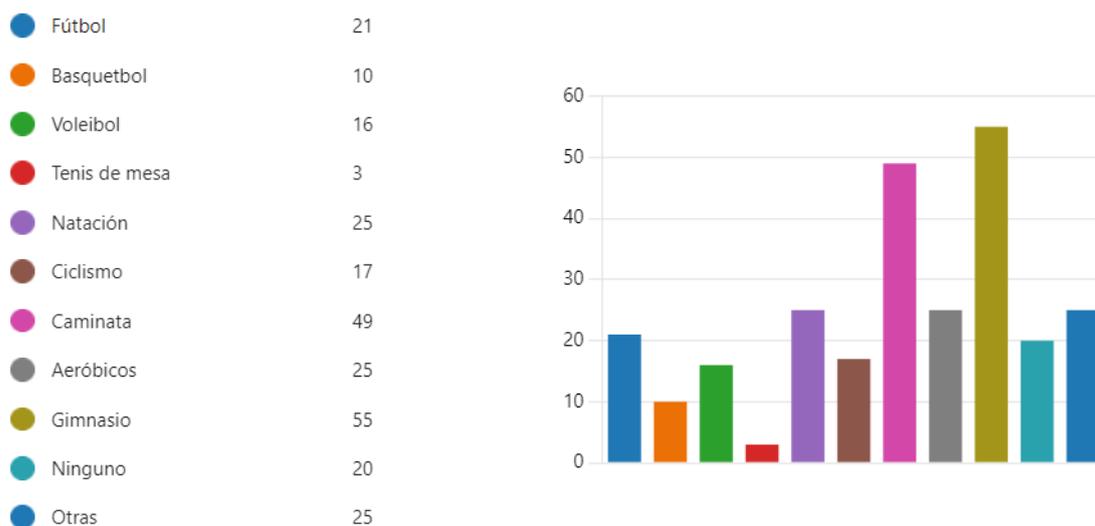
Preferencias Deportivas:

Deporte Favorito:



Las preferencias deportivas varían, siendo la caminata (31%) y el gimnasio (35%) las opciones más populares, indicando una inclinación hacia actividades físicas individualizadas.

GRÁFICA 8. PREFERENCIAS POR LAS DISCIPLINAS DEPORTIVAS

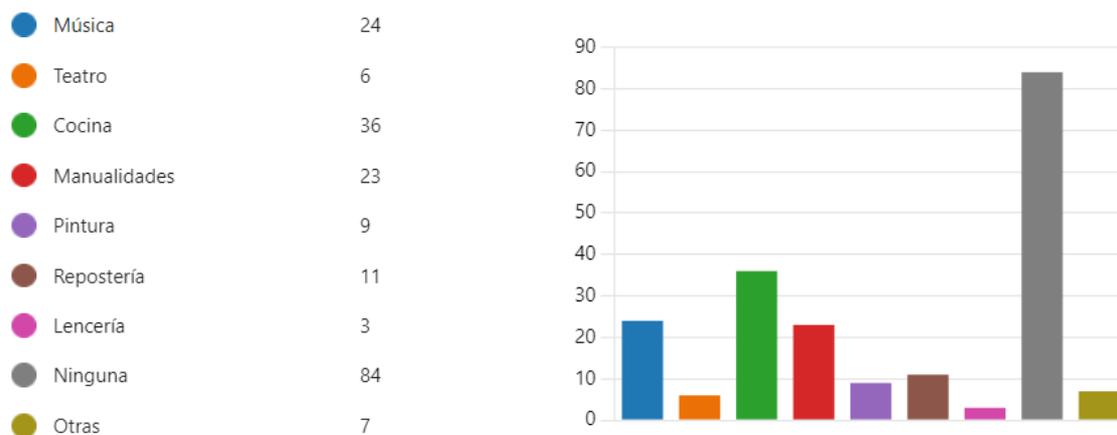


Preferencias Culturales y Gastronómicas:

Actividad Cultural o Gastronómica Favorita:

Mientras que la música (15%) y la cocina (23%) atraen a una parte significativa, un alto porcentaje (53%) no muestra preferencia en actividades culturales o gastronómicas específicas.

GRÁFICA 9. PREFERENCIAS CULTURALES Y GASTRONÓMICAS



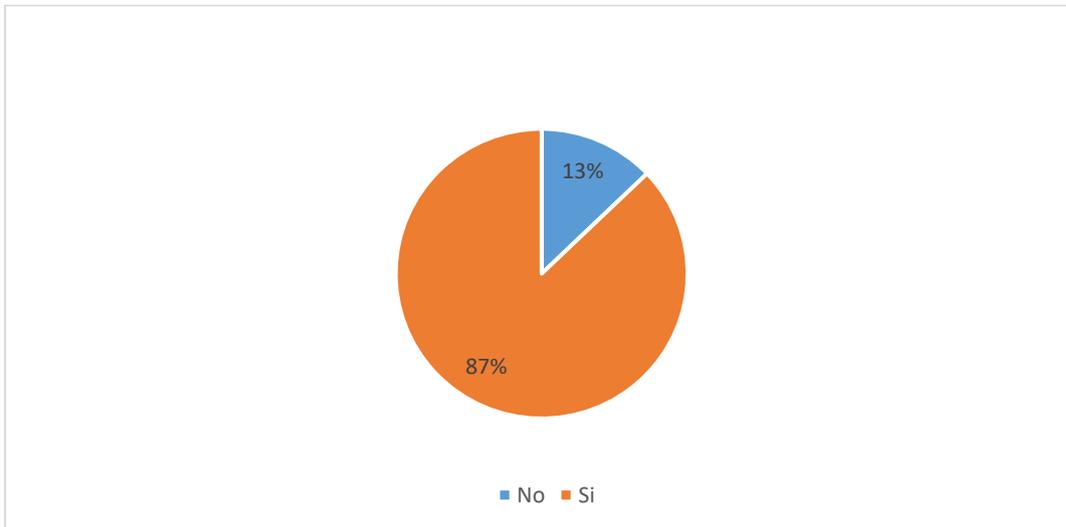
Servicios Exequiales:

Afiliación a Servicio Exequial:



Más de la mitad de los encuestados (51%) están afiliados a servicios exequiales, subrayando la importancia de contar con respaldo en temas funerarios.

GRÁFICA 10. AFILIACIÓN A SERVICIO EXEQUIAL



Hijos con Discapacidad:

Un pequeño porcentaje (7%) tiene hijos en condición de discapacidad, destacando la necesidad de recursos específicos para estas situaciones particulares.

GRÁFICA 11. HIJOS CON DISCAPACIDAD



Participación en Programas de Bienestar Social:

Un alentador 80% participa activamente en programas de bienestar social e incentivos, indicando un interés y compromiso significativo por parte de la comunidad.



GRÁFICA 12. PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL



7.4. Conclusiones y Recomendaciones:

Este diagnóstico refleja una comunidad diversa con diferentes necesidades y preferencias. Las áreas clave de atención incluyen la salud preventiva, la diversificación de programas recreativos y culturales, y la consideración de situaciones familiares particulares, como hijos con discapacidad. Se recomienda la implementación de programas específicos y la mejora continua en la oferta de servicios para satisfacer las necesidades identificadas y fortalecer el bienestar general de la comunidad.

8. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS USADAS PARA EL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES:

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionado(s) en el paso anterior son:

- **Formulario virtual:** Recolección de información y datos por medio de un cuestionario, unificado con temáticas generales estructuradas según los lineamientos que establece la Función Pública.



- **Correos electrónicos:** Se envió el formulario en Forms a los diferentes e-mails de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

8.2. Insumos Utilizados:

Se tuvo en cuenta la información para definir las necesidades de Bienestar estructuradas en el siguiente Instrumento:

- Formulario Virtual - Encuesta virtual para servidores públicos – Diagnostico de Necesidades de Bienestar Social:

forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?prevorigin=shell&origin=NeoPortalPage&subpage=design&id=FKBvWb-gek2qlgbZkLnm-9UGYu3wj4lJkYaHPE-RmsZUOFpJV0g3TEpBNFRDQkdKV0M3TUxGUDREWS4u&analysis=true

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano

9. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

9.2. Plan de Bienestar e Incentivos como parte del MIPG

La Política Institucional de Bienestar, en el marco del MIPG, 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 Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se encuentra implementando la Política de Talento Humano, como una de las 19 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:

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- 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 MIPG, 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, competencias y distribución orgánica de la institución (cargos, funciones, tipo de vinculación) y por tanto requiere que su planeación estratégica considere cada uno de los aspectos anteriormente descritos.

La política de Integridad y la política de Gestión Estratégica del Talento Humano constituyen la Dimensión del Talento Humano, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG. El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad y la Gestión de Conflicto de Intereses 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.

10. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Por otra parte, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Las rutas son las siguientes:

IMAGEN 1. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública, 2017.

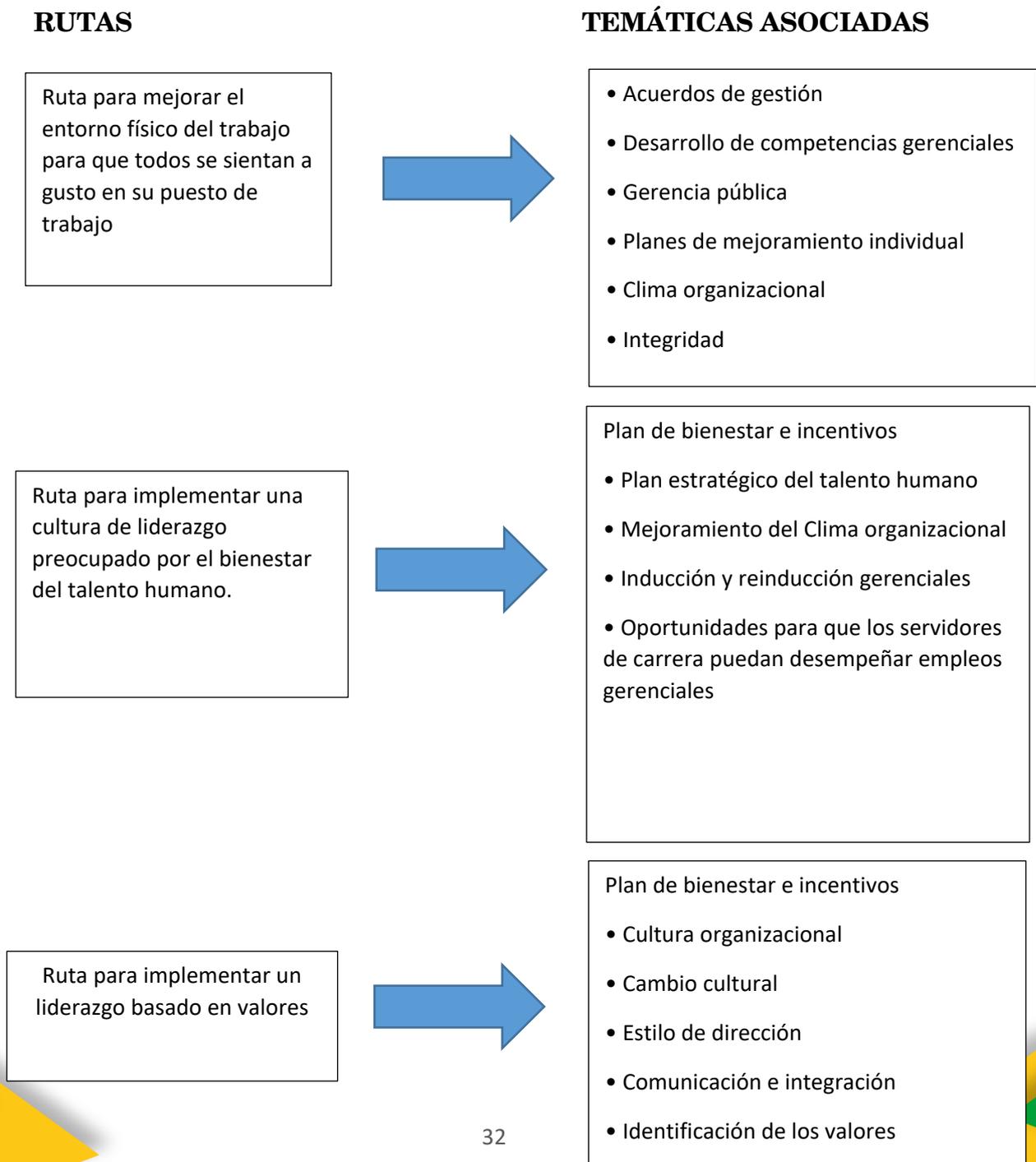
10.2. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.

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.”

IMAGEN 2. TEMATICAS ASOCIADAS A LAS RUTAS DE VALOR





10.3. Ruta del Crecimiento.

El rol de los líderes es cada vez más complejo debido a que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

10.4. Ruta del Servicio.

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

La cultura debe centrarse en valores y en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

10.5. Ruta de la Calidad.

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.



Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

11. APOYO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) Y LAS ASEGURADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL) A LA ALCALDÍA DE CARTAGENA DE INDIAS

El Decreto 1567 de 1998 establece, dentro de sus disposiciones sobre los programas de bienestar laboral, que estos últimos no solo deben propender por el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados del Estado, sino también por el de sus familias para contribuir a su desarrollo integral. En este sentido, las Cajas de Compensación Familiar -CCF y las Aseguradoras de Riesgos Laborales -ARL, cobran un rol de suma importancia como órganos que cuentan con la experticia para fortalecer las estrategias adoptadas en estos programas, puntualmente en lo concerniente a temas de salud, recreación, vivienda, entre otros.

De esta manera, las CCF y las ARL actúan como un agente que, por medio de la prestación de sus servicios, permite materializar lo estructurado en los programas de bienestar de la entidad. Por lo tanto, La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias trabajará de forma articulada con estos organismos con el fin de que la implementación de estos programas tenga un alcance real.

Las ARL se encuentran reguladas por la Ley 1562 de 2012, dicha ley se encarga de delimitar, entre otras cosas, el sistema general de riesgos laborales. Sus acciones se encaminan hacia la prevención, protección y atención de los efectos de las enfermedades y accidentes como consecuencia del ejercicio laboral. Estas son ejecutadas por entidades públicas y privadas que formulan normas y procedimientos para tal efecto. Este sistema no solo reglamenta los ámbitos relacionados con la salud y la seguridad laboral, sino que recalca la importancia de implementar programas de salud ocupacional



para mejorar las condiciones laborales del trabajador. En torno al fortalecimiento del ambiente laboral y a la reducción de posibles enfermedades o riesgos por ocasión del desempeño de sus funciones.

Por su parte, las Cajas de Compensación Familiar -CCF (como un agente articulador de la relación entre las ARL y las entidades públicas) tienen la obligación de ejecutar programas de servicios dentro del orden de focalización en coordinación con otras cajas y entidades públicas. En estos programas de servicio se encuentran incluidos las obras y programas sociales que emprenden las CCF, que deben orientarse a mejorar la atención integral de sus servidores. Es ahí donde se genera una vinculación directa entre los programas de bienestar laboral y las obligaciones de las CCF. Así las cosas, las CCF ofrecen a las entidades un portafolio de conocimiento, experiencia y soporte en aspectos relacionados con salud, vivienda, educación y capacitación integral, servicios sociales de nutrición, recreación social, entre otros.

La Alcaldía de Cartagena, buscará mayor apoyo de la ARL en:

- La formulación y adopción de programas de promoción y prevención en salud.
- La estructuración de campañas, actividades y demás herramientas que prevengan daños en la salud de los trabajadores causados por enfermedad o accidente.
- El fomento de estilos de vida y entornos saludables.
- El manejo de riesgos laborales.

Igualmente se buscará a través de la Caja de Compensación familiar:

- Orientación a la entidad en el mejoramiento de la atención integral de los servidores.
- Acompañamiento con base en su experticia y experiencia en temas relacionados con: salud, vivienda, educación, nutrición, recreación, deporte y actividades culturales, entre otros.



12. FACTORES DETERMINANTES PARA LOGRAR LA SATISFACCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

- **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 a 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.

13. PRIORIDADES DE BIENESTAR



La Dirección Administrativa de Talento Humano desarrollará diferentes estrategias para la vigencia 2025 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, grupal o familiar.

Para el diseño del programa se han tenido en cuenta los ejes fundamentales definidos por Función Pública dentro de la guía Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de Función Pública:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Diversidad e inclusión
- Identidad y vocación por el servicio público
- Convivencia social
- Alianzas interinstitucionales
- Transformación Digital

Estas actividades, además buscan desarrollar entre los Servidores Públicos competencias comportamentales que impulsen el Trabajo en equipo, los programas de transparencia e integridad y el desarrollo de las políticas de Talento Humano.

Dentro del marco de definición del Plan Institucional de Incentivos, se tuvieron en cuenta los siguientes temas:

IMAGEN 3. TEMÁTICAS DEL PLAN

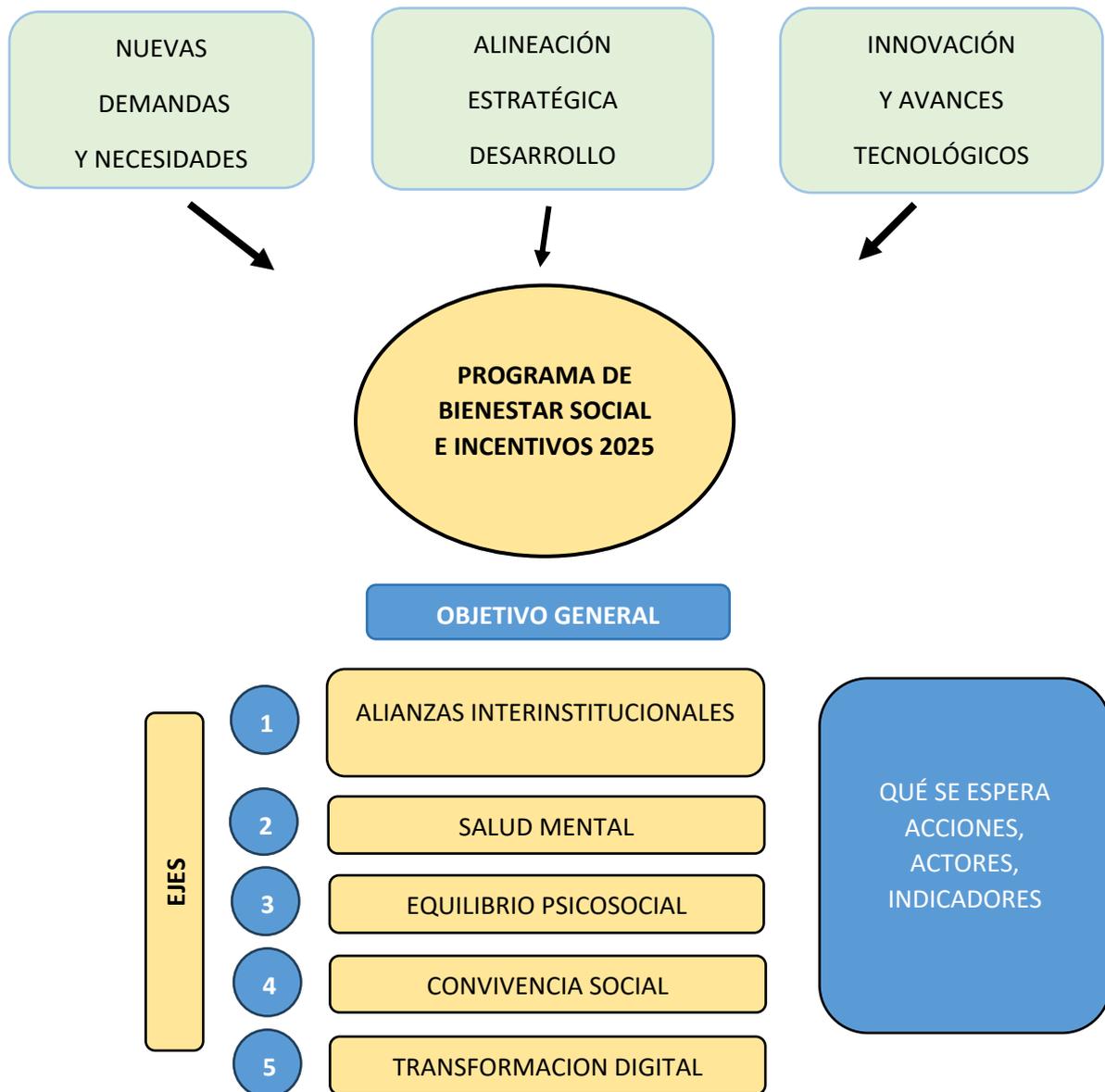




TABLA 3. EJES TEMÁTICOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias actitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de 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.
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.



Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
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 y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

En el Plan se han tenido en cuenta los siguientes ejes:

13.1. Eje Equilibrio Psicosocial.

Este aspecto se refiere a la forma de ajustarse a las transformaciones laborales resultantes de los múltiples cambios que hemos experimentado después de la pandemia del COVID-19, tales como la adaptación a circunstancias nuevas, un aumento en la carga y la complejidad laboral, jornadas más prolongadas, entre otros aspectos. Dentro de este ámbito se consideran temas como los factores dentro y fuera del ámbito laboral, el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, así como la calidad de vida en el trabajo.

A. FACTORES PSICOSOCIALES:

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Es por ello que, a este componente lo integran las siguientes actividades:



TABLA 4. BIENESTAR ES CALIDAD DE VIDA

INICIATIVA DE ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIENES TIENEN ACCESO?
Eventos deportivos y recreacionales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Deporte	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

Con el propósito de crear una mayor integración entre los servidores públicos e incentivar la convivencia sana y productiva con el fin de que mantengan un buen estado de salud y ánimo, aquellos que estén interesados en participar en eventos deportivos y de recreación podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice la Dirección Administrativa de Talento Humano.

Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes, esto es:

INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA 1 = Total de servidores participantes

Total de servidores inscritos

TABLA 5. BIENESTAR ES CALIDAD DE VIDA

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales, los servidores



interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice la Dirección Administrativa de Talento Humano

Para la medición del cumplimiento de esta iniciativa se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes, esto es:

INDICADOR ACTIVIDAD = Total de servidores participantes

Total de servidores inscritos

TABLA 6. BIENESTAR ES CALIDAD DE VIDA - FACTORES PSICOSOCIALES

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y las cajas de compensación familiar.	Todos los servidores públicos interesados en la actividad.

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad. Es por esto por lo que aquellos servidores que estén interesados en participar en capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice la Dirección Administrativa de Talento Humano.



TABLA 7. BIENESTAR ES CALIDAD DE VIDA - FACTORES PSICOSOCIALES

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	-Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) -Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 -Decreto Ley 491 de 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota y estén interesados

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

Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad vigente, cada entidad definirá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones. En consecuencia, los servidores públicos interesados en acogerse al teletrabajo deberán realizar la solicitud ante la Dirección Administrativa de Talento Humano

La Dirección Administrativa de talento humano debe trabajar en conjunto con los jefes de área para medir el impacto de productividad de cada colaborador que trabaje desde casa a través del teletrabajo y los mecanismos de seguimiento y control que debe tenerse para tal fin.

Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador el total de los cargos susceptibles de poderse realizar a través del teletrabajo con respecto al número de trabajadores que utilizaron esta modalidad, esto es:

INDICADOR ACTIVIDAD = Total de servidores con teletrabajo

Total de servidores susceptibles a teletrabajar



TABLA 8. BIENESTAR ES CALIDAD DE VIDA - FACTORES PSICOSOCIALES

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”	Resolución de apertura y premiación por parte del Ministerio de Cultura	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos los servidores

Los servidores públicos tienen talento es una iniciativa que les permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.

Los servidores públicos que deseen participar en este concurso podrán inscribirse y realizar los procedimientos de acuerdo con lo establecido por el Área de Bienestar Social e incentivos. El objetivo es fomentar y promover la participación de sus servidores en este tipo de actividades de bienestar.

TABLA 9. BIENESTAR ES CALIDAD DE VIDA - FACTORES PSICOSOCIALES

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Cultura y Ministerio del Interior	Todos los servidores interesados

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.

B. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta



que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades.

TABLA 10. EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

En cumplimiento a la normatividad vigente, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, las entidades del Estado deberán adoptar acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles.

Los servidores públicos que requieran este tipo de beneficios deberán solicitarlo a su jefe inmediato quien, en apego a las normas y procedimientos establecidos por la entidad, podrá autorizar o negar la solicitud.

TABLA 11. EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán 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.

TABLA 12. EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos	Decreto 1740 de 1990	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

En cumplimiento a lo dispuesto por las normas, y entendiendo la importancia que tendría este día para los servidores públicos, las entidades públicas realizarán actividades a los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos para que comparta con sus nietos. Además, las entidades podrán implementar acciones adicionales para el reconocimiento de este día, por ejemplo, incluir este reconocimiento en el día de la familia.

TABLA 13. EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los servidores públicos

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; las entidades públicas deberán facilitar, promover y gestionar



una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados. La dependencia o área de talento humano deberá definir el procedimiento para que esta jornada se lleve a cabo.

TABLA 14. EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de 2001	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

TABLA 15. EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

TABLA 16. EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Adecuación de salas de lactancia materna	Ley 1823 de 2017	Ministerio de Salud	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas



C. 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.

TABLA 17. CALIDAD DE VIDA LABORAL

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores

Para el Día Nacional del Servidor Público las entidades públicas deberán 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.

TABLA 18. CALIDAD DE VIDA LABORAL

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador)	Según sea el caso	Según sea el caso	Todos los servidores que cumplan las condiciones



, Abogado y Psicólogo, entre otras)			
-------------------------------------	--	--	--

TABLA 19. CALIDAD DE VIDA LABORAL

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones

Las acciones de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos deben estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cambio de dependencia, cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional. Lo anterior, para que puedan tener una transición fluida, sin inconvenientes y con la información necesaria para el proceso y la capacitación que estos requieran en el desarrollo de las nuevas competencias y habilidades, así como la apropiación de nuevos conocimientos.

Por otra parte, las entidades deben adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios pre- pensionados y a los que sean retirados del servicio porque se dio un proceso de reforma de la planta de personal, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación.



En el caso de los servidores pre- pensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales y ocupacionales con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras.

TABLA 20. CALIDAD DE VIDA LABORAL

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos

Las entidades deberán adoptar programas de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos, estos incentivos pueden ser: reconocimientos públicos a labor meritoria el día de la conmemoración del Servidor Público.

TABLA 21. PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Entorno laboral saludable	Según sea el caso		Todos los servidores públicos

Se realizarán acciones de bienestar social para los servidores, por ejemplo, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en acompañamiento del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, procurando el mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.



Tabla 22. PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016 Circular Externa N°11 de 2017	Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores

13.2. Eje de 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). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

HIGIENE MENTAL

TABLA 23. HIGIENE MENTAL

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020	Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar



social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas:

- Adelantar campañas orientadas 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, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados.
- Promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso 31 de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- Organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

13.3. Eje Convivencia Social

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

TABLA 24. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual,	Ley 1010 de 2006	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos



ciberacoso y abuso de poder			
-----------------------------	--	--	--

13.4. Eje Alianzas Interinstitucionales

Este eje se articula con el objetivo de generar un desarrollo sostenible que evidencia la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos.

TABLA 25. ACTIVIDAD DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todas las entidades públicas

La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa.

13.5. Eje Transformación Digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades



pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar.

Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión 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. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.
- **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.

13.6. Eje Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de 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:** Este componente 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. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:



INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Realización de Talleres con el propósito de prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos	Constitución Política de Colombia, artículo 13 Constitución Política de Colombia, artículo 54	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos
Campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas	Constitución Política de Colombia, artículo 47	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales 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. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

TABLA 27. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
---	-----------------------------	--	--------------------------------



Realización de talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.		Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos
---	--	---	-------------------------------

Promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"¹⁴, sus rutas de atención, entre otros aspectos.

13.7. Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas y 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 y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- **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 eficiencia que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario.
- Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.
- Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos.
- Organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.



En el mismo sentido, realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional; llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor; llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen.

Adicionalmente, diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Igualmente, generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tienen a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

14. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

IMAGEN 4. ESTRUCTURA PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS





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.”

Este 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).

15. PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIO SOCIAL

El Programa de Protección y Servicio Social 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 lo que, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias trabaja en la promoción de espacios que coadyuven a sus servidores públicos en las diferentes áreas a saber y de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención
- Promoción de programas de vivienda



Con el fin de dar cumplimiento al Programa de Protección y Servicio Social, se llevará a cabo las siguientes actividades, durante el 2025:

15.1. Deportivos, Recreativos y Vacacionales

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:

- i) JORNADAS DEPORTIVAS DE SERVIDORES PÚBLICOS:** Con la participación de los servidores públicos en las diferentes disciplinas deportivas.
- ii) INCENTIVO POR EL USO DE LA BICICLETA:** Como medio de transporte para llegar al trabajo, como estrategia interna para contribuir con el medio ambiente.

Como incentivo, Se otorgará un día laboral remunerado por cada 30 veces que un Servidor Público certifique haber llegado a trabajar en bicicleta. Artículo 39 Acuerdo Laboral Colectivo, 2019.





iii) VACACIONES RECREATIVAS:

Se realizarán actividades recreativas, artísticas y culturales para los hijos de los servidores públicos de 5 a 15 años durante el periodo vacacional.



iv) INTEGRACIÓN DE FIN DE AÑO:

Se realizará una actividad anual donde se convoquen a todos los Servidores Públicos con el fin desarrollar relaciones entre las áreas y así buscar a una mejora en el clima laboral.



v) INTEGRACIÓN DÍA DE LA FAMILIA:

Con esta actividad se busca facilitar, promover y gestionar una jornada en la que sus empleados puedan compartir con su familia y tener un día de esparcimiento y recreación.



15.2. Artísticos y Culturales



i) EDUCACIÓN EN ARTES Y ARTESANÍAS:

Esta área busca trabajar recreación, bienestar e integración social del servidor público promoviendo el arte, la creatividad, la sensibilidad artística a través de actividades lúdicas, artísticas y culturales.



ii) PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA CONMEMORACION DE LAS FIESTAS DE LA INDEPENDENCIA DE CARTAGENA DE INDIAS.



iii) ACTIVIDADES PARA RESALTAR EL TALENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. Con base en la iniciativa de Función Pública y el Ministerio de Cultura: “Los servidores Públicos tienen Talento”, desde la Dirección de Talento Humano se emprenderán actividades con el propósito de exaltar los valores artísticos del talento al servicio del Estado.



Estas actividades tienen el propósito de identificar y estimular a los servidores públicos, incluidos contratistas, que cuentan con habilidades especiales en las modalidades de canto, cuento, actuación, poesía, etc.



15.3. 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.

i) ATENCIÓN PSICOSOCIAL PARA LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN CONDICIONES DE DISCAPACIDAD:

Puede incluir actividades de desarrollo psicomotriz, intervenciones psicosociales e intervenciones recreo formativas.

IMAGEN 5. ATENCIÓN PSICOSOCIAL DE HIJOS DE EMPLEADOS



15.4. 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, especialmente con la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliada la Alcaldía.

15.5. 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. Cambio organizacional
3. Preparar al pre-pensionado para el retiro del servicio
4. Salas amigas madres lactantes
5. Bienestar espiritual



16. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL BIANUAL

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. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera cómo se llevarán a cabo.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral de la entidad se debe considerar la percepción total que tiene el servidor.

Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo. De acuerdo con Función Pública, algunos de los elementos más importantes para tener en cuenta en estas mediciones son:

- Trato igual hacia todos los servidores, independiente de su forma de vinculación o nivel jerárquico
- Condiciones físicas del lugar de trabajo
- Liderazgo de los gerentes públicos y demás servidores del nivel directivo
- Recompensa y reconocimiento por parte de la entidad al buen desempeño de los servidores y equipos de trabajo
- Relaciones interpersonales entre los miembros de la entidad
- Remuneración, es decir, si los servidores sienten que su salario es acorde con sus funciones o no
- Pertenencia hacia la entidad, qué tan motivado y satisfecho se encuentra el servidor en la entidad

Paralelamente, Función Pública recomienda que para llevar a cabo las intervenciones se tenga en cuenta que:

- La intervención debe partir de la identificación de una situación



problemática percibida como negativa por parte de los servidores.

- El objetivo de la intervención debe ser lograr un cambio en la forma cómo se interactúa

Los resultados del diagnóstico sobre clima laboral deben socializarse con todos los servidores de la entidad. Algunos de los temas macro que pueden ser objeto de intervención son:

- a. Comunicación e integración
- b. Orientación organizacional
- c. Gestión del talento humano
- d. Estilos de dirección
- e. Trabajo en equipo
- f. Espacio físico de trabajo

17. CAMBIO ORGANIZACIONAL

Durante las últimas décadas se ha evidenciado que el concepto de gestión de cambio ha ocupado un lugar importante en el desarrollo estratégico de las organizaciones, día a día nos enfrentamos a la necesidad de transformar nuestros procesos para así poder fortalecer a la entidad frente al dinamismo organizacional.

Dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) se evidencia la primera dimensión Talento Humano como centro de todo, es por ello que debemos reconocer la importancia que tiene el capital humano y servidores públicos como el activo más importante de las entidades; quienes contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, cumpliendo un gran rol de facilitar la gestión y el logro de los objetivos y resultados, así como también de ser los protagonistas y facilitadores en los procesos de transformación.

Por ello, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, centra sus objetivos en desarrollar estrategias de gestión de cambio organizacional, que permitan una alineación de alto impacto para el fortalecimiento de sus procesos, cultura organizacional e interrelación de sus servidores públicos a nivel interno y externo.



Para dar continuidad al entendimiento y consolidación de los procesos de transformación en la Entidad, es importante continuar con la implementación de estrategias que permitan propiciar procesos constructivos de entorno entre los Servidores públicos a nivel interno, siendo la comunicación uno de los pilares bases para ser el instrumento de cultura organizacional para el fortalecimiento de los procesos de cambio.

18. PREPARAR AL PRE-PENSIONADO PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

Este programa se encuentra enmarcado en la normatividad vigente; 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, 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, la Alcaldía Mayor de Cartagena, debe 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 con el lineamiento del DAFP, en la planeación de las estrategias de intervención, la Dirección Administrativa de Talento Humano realizará en este año las siguientes actividades para desarrollo de este Programa:

- Elaborar diagnósticos de personalidad, motivaciones, conocimientos, competencias, expectativas y ambiciones, que permitan identificar si estos 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.

IMAGEN 6. ATENCIÓN A PREPENSIONADOS



19. SALAS AMIGAS MADRES LACTANTES

El Ministerio de Salud y Protección Social en el marco de la estrategia de Organizaciones Saludables promueve la implementación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral. Esta iniciativa tiene como finalidad, asegurar los derechos de la mujer que trabaja fuera del hogar a practicar la lactancia materna y a tomar decisiones informadas libres de



presiones comerciales, a la vez que garantiza el derecho de los niños a alimentarse con leche materna.

Este es un espacio cálido y amable, ubicado en entidades públicas y privadas, que ofrecen las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé, en ausencia temporal de la madre.

Así mismo, estos espacios promueven la formación y difusión de información sobre lactancia materna, alimentación y desarrollo infantil a toda la comunidad empresarial, con el fin de formar gestores capaces de promover la alimentación saludable en los niños y en sus propias familias.

El marco normativo que sustenta este proyecto es el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 238 modificado por el Decreto 13 de 1967, el cual establece que el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

La Constitución Política de Colombia, de 1990, establece en su Artículo 44: “Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado, el amor...”

La Ley 12 de 1991, en su Artículo 24, determina que se debe “Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental...”

El Decreto 1397 de 1992, suscribe el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la leche materna, promueve la lactancia materna, reglamenta la comercialización y publicidad de los alimentos de fórmula para lactantes y complementarios de la leche materna.

El CONPES 109 de 2007, “Política Pública Nacional de Primera Infancia "Colombia por la Primera Infancia", en su Línea Estratégica, “Mejorar la supervivencia y la salud de los niños y niñas de 0 a 6 años y de



las madres gestantes y en periodo de lactancia”, establece “Coordinar intersectorial e interinstitucionalmente, la implementación de estrategias dirigidas a promover la salud y estilos de vida saludables para la primera infancia y al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud y del entorno (escuela, instituciones, parques, vecindario) en que se desarrollan los niños y niñas de 0 a 6 años”.

El CONPES 113 de 2007 “Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional”, en su Línea de Política: “Promoción y protección de la salud y la nutrición, y fomento de estilos de vida Saludable”, establece que “Se adelantarán acciones de promoción, protección y apoyo a la práctica de la lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida y con alimentación complementaria adecuada hasta los 2 años de edad, así como la protección y fomento de estilos de vida saludables...”

Resolución 002646 de 2008, Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación en el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El Plan Decenal de Lactancia Materna y Alimentación Complementaria 2021-2030, cuyo objetivo es mejorar la práctica de la lactancia materna y la adecuada alimentación complementaria de los niños en sus primeros 1000 días de vida en todo el territorio nacional y durante el periodo 2021-2030. Este Plan contempla cuatro líneas estratégicas: Gobernanza, acciones integrales y complementarias, transformaciones sociales centradas en prácticas protectoras y gestión del conocimiento.

La Ley 1468 de 2011, modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo, que amplían la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas contemplando el parto prematuro y múltiple, entre otras disposiciones.

La Estrategia presidencial “De Cero a Siempre” tiene dentro de sus objetivos: “-garantizar el cumplimiento de los derechos de los niños en primera infancia”; “-sensibilizar y movilizar a toda la sociedad colombiana con el



propósito de transformar las concepciones y formas de relación con los niños más pequeños”.

20. BIENESTAR ESPIRITUAL

El bienestar espiritual hace referencia a nuestras creencias, valores y la búsqueda de sentido en nuestras vidas.

La palabra espiritualidad proviene del latín “espíritu” (pneûma en griego) que significa respiración, es decir vitalidad, y en cuanto a la relación con el alma, se refiere a la capacidad de trascendencia. Platón fue el primero en diferenciar el alma del espíritu, refiriéndose al alma como un sustrato etéreo que anima a los seres vivos —en sus funciones vegetativas, utilizando el lenguaje de Aristóteles—, en tanto que el espíritu se asocia con las facultades intelectuales que se integran en la conciencia e implica un sentido de trascendencia.

Hay diferentes prácticas que pueden formar parte de este bienestar como es la meditación, el compartir con la naturaleza, darse espacios de silencio, una conexión con una fuente superior como es Dios, el universo o el amor, la fe, la conexión con seres vivos, y cualquier otra práctica que conecte con el significado y propósito de nuestra vida.

IMAGEN 7. BIENESTAR ESPIRITUAL



20.1. Fundamentación



El Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias, integra dentro su Plan de bienestar social e incentivos, el programa de Bienestar Espiritual.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010) define los entornos saludables como:” un estado de bienestar que es físico, mental y social y que no se refiere únicamente a la ausencia de una enfermedad o dolencia”.

El programa de Bienestar Espiritual se crea con el fin de mantener entornos de trabajo saludables que generen bienestar físico, mental y social a los servidores públicos del distrito, el cual buscará siempre mantener una relación positiva entre el trabajo que se desarrolla, la salud y el bienestar de las personas (Ibermutuamur 2014), propendiendo por un mejor clima laboral y un óptimo resultado institucional que genere mayor productividad con personas emocional y psicológicamente fuertes.

Variables como la personalidad, la motivación, los intereses, las expectativas, aspiraciones, emociones, niveles de satisfacción, entre muchas otras, son aspectos relevantes para enriquecer la perspectiva personal creando un ambiente de trabajo en el que se configuren el crecimiento personal y grupal que beneficie a la institución y su relación con la comunidad. Frente a esta situación el Distrito adopta medidas que le permitan promover el bienestar espiritual de sus servidores públicos mediante actividades que promuevan el desarrollo de capacidades y hábitos saludables.

21. PROGRAMA DE INCENTIVOS, ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS

Elevar los niveles de satisfacción, motivación y producción de trabajo de los empleados municipales, a través de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, para alcanzar un clima laboral basado en valores: Trabajo en equipo, calidad, servicio, compromiso, respeto, lealtad, honestidad y responsabilidad. Un adecuado programa de incentivos debe hacer parte de la gestión estratégica del talento humano, pues es uno de los componentes de la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor público. Por lo tanto, es una de las prioridades de la Dirección Administrativa de Talento Humano.

Estos programas son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo



señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Programa de Incentivos Institucional:

21.1. Reconocimientos e Incentivos no Pecuniarios

Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y equipos de trabajo, entre los que se pueden encontrar:

i) RECONOCIMIENTOS POR EL BUEN DESEMPEÑO AL MEJOR SERVIDOR PUBLICO POR NIVEL JERARQUICO

La Dirección Administrativa de Talento Humano, otorgará reconocimiento al buen desempeño de los mejores empleados.

Este reconocimiento será con un concepto no pecuniario de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Se premiarán con incentivos no pecuniarios consistentes en turismo social y/o capacitación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Para el diseño de esta estrategia se tendrán en cuenta lo siguiente:

El reconocimiento debe ser planeado por la entidad, es decir, que sea congruente con los objetivos estratégicos de la misma

- Satisfacer una necesidad o preferencia del servidor
- Ser visibles y publicados.
- Definir la población objetivo del Programa, tanto a nivel individual como grupal

ii) 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 servicio, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de dos salarios mínimos legales vigentes.
- El servidor público que cumpla 15 años de servicio, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de tres salarios mínimos legales vigentes.
- El servidor público que cumpla 20 años de servicio, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de cuatro salarios mínimos legales vigentes.

IMAGEN 8. ESTÍMULOS NO PECUNIARIOS



iii) DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

Cada 27 de junio, se celebra en Colombia el Día del Servidor Público.

El Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala: “Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público”.

En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de



pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

IMAGEN 9. CONMEMORACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO



21.2. Reconocimientos e Incentivos Pecuniarios

i) **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. Este reconocimiento se realizará hasta el día anterior al cumplimiento de la mayoría de edad y será otorgado a un solo hijo por núcleo familiar.

ii) **RECONOCIMIENTO NAVIDEÑO A LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES 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. En caso de que haya dos servidores públicos padres del menor, el incentivo se otorgará a uno de los dos.



- iii) **AUXILIO DE BODAS:** Basado en el Acuerdo Sindical pactado, Este reconocimiento está dirigido a los servidores públicos y se le pagará un (1) SMLV. **Este se concederá hasta agotar la partida dispuesta para este incentivo.**

- iv) **AUXILIO FUNERARIO:** Basado en el Acuerdo Sindical pactado. Se le reconocerá y pagará por el fallecimiento del servidor público la suma equivalente a tres (3) SMLV a un familiar de primer grado de consanguinidad 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 dos (2) SMLV. La solicitud no debe ser mayor de 60 días calendario, a partir del fallecimiento de la persona. **Este se concederá hasta agotar la partida dispuesta para este incentivo.**

- v) **AUXILIO DE NACIMIENTO:** Basado en el Acuerdo Sindical pactado, 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 calendario, a partir del nacimiento del niño. **Este se concederá hasta agotar la partida dispuesta para este incentivo.**

- vi) **AUXILIO DE MONTURAS:** Se le reconocerá auxilio de monturas a los servidores públicos por un valor equivalente al 20% de un SMLV. **Este se concederá hasta agotar la partida dispuesta para este incentivo.**

- vii) **EDUCACIÓN FORMAL:**
 - a) **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 pregrado.



b) AUXILIOS EDUCATIVOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS: La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, cuenta con un programa de apoyo educativo que beneficia a los servidores públicos e hijos de acuerdo con la asignación presupuestal para cada vigencia. En ninguna circunstancia, este incentivo se otorgará después de la vigencia fiscal en la cual se dio el estudio.

Tiene como 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 en instituciones educativas que se encuentren avaladas por el Ministerio de Educación, de igual manera a los servidores cuyos hijos se encuentren dentro de los criterios que para la vigencia se estipulen, de conformidad a lo dispuesto al anexo del presente plan.

Este incentivo se aplicará en las modalidades de pregrado y postgrado a elección del servidor público, y que el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes. Cabe resaltar, que esta modalidad aplica solo para Servidores Públicos en Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, en razón a los recursos presupuestales disponibles para esta vigencia fiscal.

El reconocimiento de la educación formal para los hijos de los Servidores Públicos aplica sólo para 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, la atención psicosocial integral de acuerdo con el tipo de discapacidad que presente será valorada por la entidad competente.

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, señala:

ARTÍCULO 2.2.10.5 *Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los*



empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
- 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*

22. CONCLUSIONES

Las entidades públicas están obligadas a elaborar programas, estrategias e iniciativas que promuevan el bienestar de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su calidad de vida, a lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y, fortalecer la identidad y vocación por el servicio público. Lo anterior, con el propósito de transformar la cultura organizacional, aumentar la productividad y la generación de valor público. En este sentido, la implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2025, posibilitará a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, generar bienestar en sus servidoras y servidores públicos, promover la mejora de la productividad y la motivación, consolidar el sentido pertenencia y la pasión por servir en lo público, lo cual se verá reflejado en la buena prestación del servicio y en el aumento de la confianza de la ciudadanía en el Estado.

Así mismo, este programa fue diseñado teniendo en cuenta el diagnóstico en materia de bienestar y las nuevas dinámicas laborales que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial, por lo que, para la implementación del Programa de Bienestar se definieron cinco (5) ejes mediante los cuales los órganos, organismos y entidades públicas desarrollarán estrategias o iniciativas en el marco de sus programas de bienestar por cada uno de los componentes que conforman estos ejes.

Finalmente, la puesta en marcha de estrategias o iniciativas enfocadas en consolidar los cinco ejes generarán impacto en la medida que puedan participar todas las servidoras públicas y todos los servidores públicos de la entidad y que estas contribuyan a su bienestar integral para continuar incentivando la modernización del empleo público.

23. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

El Plan Institucional de Incentivos durante la vigencia 2025 será financiado a través del presupuesto de funcionamiento de la Dirección Administrativa de Talento Humano, que para el presente año tiene una apropiación de **\$6.500.000.000,00**



conforme al Certificado de Disponibilidad Presupuestal N° 25000033 del 9 de enero de 2025, correspondiente a la planta central y el **Cronograma:** Documento anexo al Plan de Bienestar e incentivos.

24. APROBACIÓN Y ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS.

La aprobación del Plan Institucional de Incentivos realizada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se realiza posterior a la revisión de la Comisión de Personal en el mes de enero de 2025.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, en cabeza de su director(a), es la responsable de aplicar los ajustes, sobre el Plan Institucional de Incentivos 2025, a que hubiere lugar posterior revisión de este por parte del Comité Institucional de Desempeño como instancia competente para esta acción.

24.1. Indicadores y Metas

En ocasión a la importancia que tiene la acción de medición en los procesos, para la vigencia 2025, se propone que el Plan Institucional de Incentivos, se monitoree tanto desde su ejecución como desde la satisfacción de sus usuarios respecto al desarrollo de las actividades de Bienestar que se desarrollen desde las diversas líneas de desarrollo del plan (contratación, gestión y evaluación).

Fuente: Elaboración propia – Dirección Administrativa de Talento Humano

25. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS.

Para la socialización del Plan Institucional de Incentivos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se utilizarán los distintos canales de comunicación institucional para su publicación, difusión y explicación. Esto con el propósito de que todos los servidores públicos y demás partes interesadas tengan acceso su contenido.

APROBACIÓN DEL DOCUMENTO: Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y desempeño conforme al **acta de fecha xxxx enero de 2025**. Los cambios o actualizaciones que se realicen en estos documentos no requieren aprobación adicional del Comité Institucional de Gestión y desempeño.



VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

ELABORADO POR	REVISADO Y VALIDADO POR	APROBADO POR
Nombre: Maria Fernanda Miller Cargo: Profesional Especializado código 222 grado 43 Fecha: 18/01/2024	Nombre: Yira Tatiana Morales Castro Cargo: Directora Administrativa de Talento Humano Fecha: 18/01/2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: xx/01/2024

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VERSIÓN
xx/01/2024	Aprobación, adopción y publicación del documento a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.	1.0