

# PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022



**"BIENESTAR PARA TODOS"**



*DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE*  
**TALENTO HUMANO**

**ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE  
INDIAS**



## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUCCIÓN .....                                                                                                                    | 4  |
| 2.OBJETIVOS.....                                                                                                                         | 6  |
| 2.1 GENERAL .....                                                                                                                        | 6  |
| 2.2 ESPECÍFICOS .....                                                                                                                    | 6  |
| 3.MARCO LEGAL .....                                                                                                                      | 7  |
| 4.DEFINICIONES.....                                                                                                                      | 8  |
| 5.VALORES.....                                                                                                                           | 9  |
| 6.PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....                                                                                             | 10 |
| 6.1 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS COMO PARTE DEL MIPG.....                                                                              | 10 |
| 6.1.1 Ruta de la Felicidad.....                                                                                                          | 12 |
| 6.1.2 Ruta del Crecimiento.....                                                                                                          | 14 |
| 6.1.3 Ruta del Servicio.....                                                                                                             | 14 |
| 6.1.4 Ruta de la Calidad .....                                                                                                           | 15 |
| 6.1.5 Ruta del Análisis de Datos.....                                                                                                    | 15 |
| 6.2 APOYO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y LAS<br>ASEGURADORAS DE RIESGOS LABORALES A LA ALCALDÍA DE<br>CARTAGENA DE INDIAS ..... | 16 |
| 6.3 FACTORES DETERMINANTES PARA LOGRAR LA SATISFACCIÓN DEL<br>SERVIDOR PÚBLICO.....                                                      | 17 |
| 7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR .....                                                                                            | 18 |
| 7.1 PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIO SOCIAL.....                                                                                        | 19 |
| 7.1.1 DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.....                                                                                        | 20 |
| 7.1.2 ARTÍSTICOS Y CULTURALES .....                                                                                                      | 22 |
| 7.1.3 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN .....                                                                                                       | 24 |
| 7.1.4 PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.....                                                                                            | 25 |
| 7.2 PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....                                                                                             | 25 |
| 7.2.1 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL BIANUAL .....                                                                                            | 26 |



|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 7.2.2 CAMBIO ORGANIZACIONAL .....                                 | 29 |
| 7.2.3 PREPARAR AL PRE-PENSIONADO PARA EL RETIRO DEL SERVICIO..... | 30 |
| 7.2.4 SALAS AMIGAS MADRES LACTANTES .....                         | 32 |
| 7.2.5 BIENESTAR ESPIRITUAL .....                                  | 34 |
| 7.3 PROGRAMA DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS .....                | 35 |
| 7.3.1 RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.....            | 35 |
| 7.3.2 RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS PECUNIARIOS.....               | 38 |
| 8. CRONOGRAMA .....                                               | 40 |
| 9. PRESUPUESTO .....                                              | 40 |



## 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

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

El Plan 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. Este Plan, impulsado 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. OBJETIVOS

### 2.1 GENERAL

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

### 2.2 ESPECÍFICOS

- a. Intervenir el clima laboral y fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de dirección del talento humano para el logro de los objetivos propuestos.
- b. Responder a las necesidades que, en materia de bienestar social e incentivos, presentan los servidores públicos y colaboradores.
- c. Optimizar los recursos asignados al área generando actividades apropiadas y acordes a las proyecciones institucionales.
- d. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos y colaboradores.
- e. Generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- f. Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- g. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

- h. Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- i. Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- j. Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- k. Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

### 3. MARCO LEGAL

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 bienestar se relaciona a continuación:

| Normatividad                     | Aplicación Específica                                                                                                                                       |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ley 1857 de julio 26/2017</b> | Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. |

| Normatividad                                                                                        | Aplicación Específica                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ley 909 de septiembre 23/2004</b>                                                                | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.                                       |
| <b>Decreto 51 de enero 16/2018</b>                                                                  | 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                             |
| <b>Decreto 648 de abril 19/2018</b>                                                                 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.                                                               |
| <b>Decreto 1083 de mayo 26/2015</b>                                                                 | Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.                                                                                             |
| <b>Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998</b>                                                           | Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.                                                               |
| <b>Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018.</b>                                  | Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.                                       |
| <b>Programa Nacional de Bienestar "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" 2020-2022 DAFP</b> | Programa que Función Pública presenta a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial como un instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. |
| <b>Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2021.</b>    | Brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.                                                                                                           |

#### 4. DEFINICIONES

**a. 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.

**b. Calidad de Vida Laboral:** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

**c. 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.

**d. Clima Laboral:** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

**e. Cultura Organizacional:** La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

**f. GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.

**g. MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

## 5. VALORES

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias adoptó el Código de Integridad, decidió

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

Las siguientes son las declaraciones de los valores establecidas 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.
- **RESPECTO.** Acepto, valoro, reconozco y atiendo al otro de forma digna, logrando una armoniosa interacción social.
- **COMPROMISO.** Tomo como propio los objetivos estratégicos y misión de la entidad. Estoy comprometido con el cumplimiento de los objetivos misionales de manera que dedico todas mis energías y capacidades como servidor público a contribuir con el mejoramiento del bienestar de los demás.
- **DILIGENCIA.** Realizo mis obligaciones y responsabilidades, con interés, entusiasmo, con prontitud y esfuerzo constante para realizar un trabajo de manera eficiente y eficaz.
- **JUSTICIA.** Actúo con total imparcialidad, sin juicios de valor anticipado, de prevención o desconfianza, a favor o en contra de alguien; con garantía permanente de igualdad, rectitud y unidad.
- **SOLIDARIDAD.** Me apoyo y coordino con otros actores sociales públicos y privados, acciones, planes y programas que contribuyan a satisfacer necesidades fundamentales de la población más vulnerable.

## 6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

### a. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS COMO PARTE DEL MIPG

La política institucional de Bienestar, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - 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 se encuentra implementando la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, como una de las 19 políticas de gestión y desempeño institucional del MIPG 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.
- Contribuir al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros.

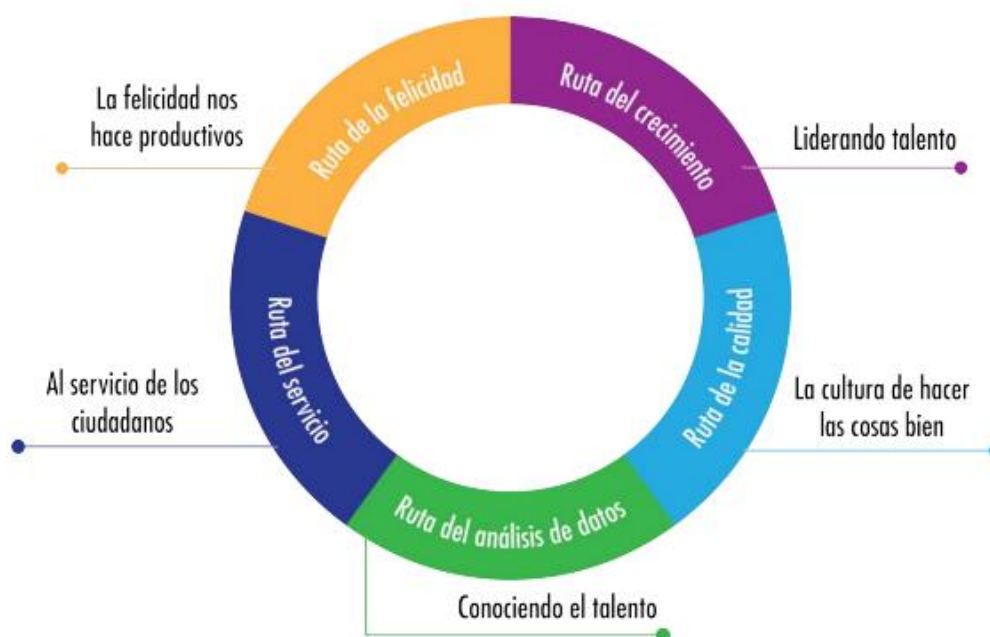
El MIPG, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional y lo considera como factor crítico de éxito. Para ello, es necesario tener en cuenta que la gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que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

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.

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 GETH.

### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



#### 6.1.1 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, entorno laboral saludable, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reintucción, mejoramiento individual.<sup>1</sup>

A continuación, se detallan las sub-rutas que se derivan de la Ruta de la Felicidad y las temáticas asociadas del Plan de Bienestar e Incentivos:

### RUTAS

### TEMÁTICAS ASOCIADAS

Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto



- Planes de mejoramiento individual
- Mejoramiento del clima organizacional
- Trabajo en equipo
- Promoción y prevención
- Acuerdos de gestión
- Desarrollo de competencias gerenciales

Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada



- Mejoramiento del clima organizacional
- Teletrabajo
- Horarios Flexibles
- Programa Servimos

Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional



- Inducción y reintucción
- Planes de mejoramiento individual
- Entorno laboral saludable
- Programa Servimos
- Teletrabajo
- Horarios Flexibles
- Valores
- Oportunidades para que los servidores de carrera puedan desempeñar empleos gerenciales

<sup>1</sup> Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano, 2

Ruta para generar innovación  
con pasión



- Plan Estratégico de Talento Humano
- Mejoramiento del Clima organizacional
- Retiro Laboral
- Cultura organizacional
- Articulación con el Plan Institucional de Capacitación en temas de

### 6.1.2 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.

Dentro de las sub-rutas se destaca la ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro. El líder está siempre enfocado en conseguir los objetivos que se ha propuesto para su gestión, pero no puede perder de vista que el elemento fundamental para alcanzar las metas es el talento humano. El liderazgo y las orientaciones deben estar enmarcadas y deben partir de que la gente vinculada a estas iniciativas se encuentre motivada y sienta el bienestar necesario para concentrarse en su trabajo.

La ruta del crecimiento se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollan 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.

### 6.1.3 Ruta del Servicio

Gestionar los diferentes componentes del talento humano debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos. Para ello se debe involucrar aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación de los servidores públicos.

Esta ruta se compone de las siguientes sub-rutas:

Ruta para implementar una cultura basada en el 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.

Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar: La cultura a la que se apunta no puede dejar de centrarse en valores ni 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.

La ruta del servicio 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.

#### 6.1.4 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.

#### 6.1.5 Ruta del Análisis de Datos

Conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más, gracias a la tecnología actual, tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas



que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.

## **6.2 APOYO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y LAS ASEGURADORAS DE RIESGOS LABORALES 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 para 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.

### 6.3 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.
- **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.

La Dirección Administrativa de Talento Humano desarrollará diferentes estrategias

para la vigencia 2022 que le permitan acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que componen la Entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en grupo, por dependencia y familiar.

Para el diseño del Plan de Bienestar e Incentivos se han tenido en cuenta los ejes fundamentales definidos por Función Pública dentro de la guía Programa Nacional de Bienestar "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" del Departamento Administrativo de Función Pública<sup>2</sup>:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia social

Estas estrategias, además buscarán desarrollar entre los funcionarios competencias comportamentales que impulsen el trabajo en equipo, los programas de transparencia e integridad y el desarrollo de las políticas de Talento Humano.

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

## 7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 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

---

<sup>2</sup> Programa Nacional de Bienestar – diciembre 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública.

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 ha venido siendo elaborado y se ha encontrado 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. (DAFP, 2018).

En la siguiente gráfica se muestra cómo están organizados los programas del Plan de Bienestar Social e Incentivos que lidera la Dirección Administrativa de Talento Humano:

### Programas del Plan de Bienestar Social e Incentivos



#### 7.1 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 ello 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. Este programa a su vez se divide en los siguientes subprogramas:

- 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 2022:

#### 7.1.1 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:

- OLIMPIADAS INTERNAS Y EXTERNAS DE SERVIDORES PÚBLICOS:** Se llevan a cabo anualmente, con la participación en torneos interempresariales y en los juegos nacionales de servidores públicos.
- INCENTIVO POR EL USO DE LA BICICLETA:** Como medio de transporte para llegar al trabajo, como estrategia interna para contribuir con el medio ambiente.

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



- iii) **VACACIONES RECREATIVAS:** Se realizarán actividades recreativas, artísticas y culturales para los hijos de los servidores públicos de 5 a 12 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 en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.



### 7.1.2 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.

**7.1.3 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.



#### 7.1.4 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.

#### 7.2 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

### **7.2.1 IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS CON BASE EN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE 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. 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.

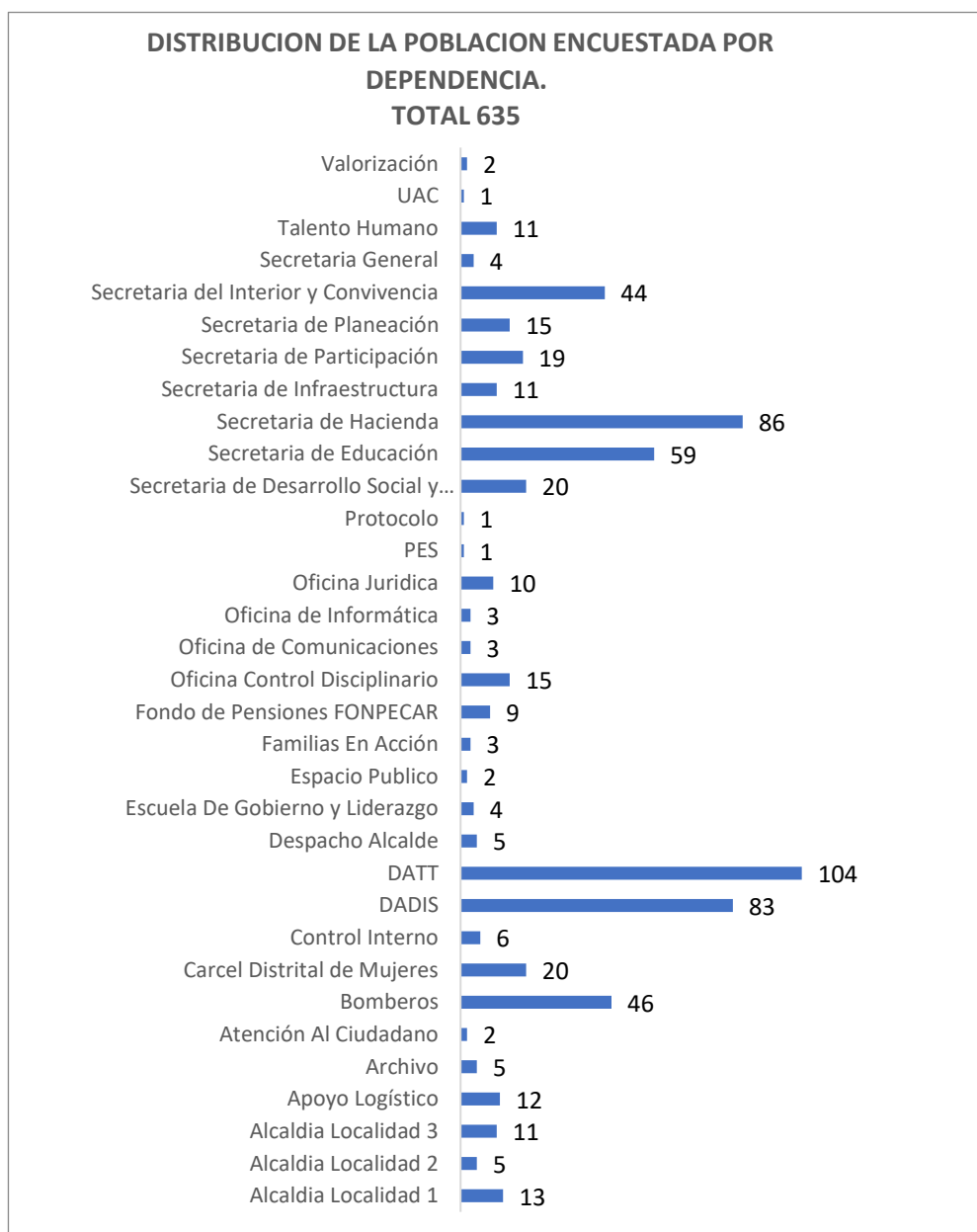
Los resultados del diagnóstico sobre clima laboral deben socializarse con todos los servidores de la entidad. Algunos de los temas macro que pueden ser objeto de intervención son:

- 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

Con base en los resultados obtenidos en la última medición de clima laboral realizada en noviembre de 2021, la Dirección Administrativa de Talento Humano, obtuvo un informe detallado de ésta.

La estadística de las dependencias a las cuales se les aplicó el cuestionario se muestra en la siguiente gráfica:

## Distribución por dependencia de los servidores públicos que respondieron la encuesta de Clima Laboral



### 7.2.2 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.

En línea con lo anterior, en la anterior vigencia se implementaron bajo la metodología ADKAR – Modelo de gestión de cambio, acciones para el conocimiento, entendimiento y fortalecimiento de la apuesta estratégica de modernización y rediseño institucional, bajo las siguientes fases:

Fase 1: Divulgación, sostenimiento y conocimiento de la página web a nivel interno y externo

Fase 2: Divulgación ¿sabías qué? Comunicar puntos clave de los procesos

Fase 3: Apropiación por parte de los funcionarios de la modernización del distrito: imagen, slogan "súmate a la modernización" toma de oficinas

Fase 4: Sostenimiento de información ¿cómo vamos?

Fase 5: Divulgación de resultados de estudio técnico

Fase 6: Relacionamiento concejo distrital

## Fase 7: Estrategia de refuerzo "El distrito se moderniza"

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 funcionarios 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.

En esta nueva vigencia, se implementará la estrategia de cambio bajo la siguiente estructura y acciones:

### FASE 1: Preparación del cambio

- Definición de estrategia de Gestión de Cambio.
- Preparación equipo de Gestión de Cambio.
- Diseño de estrategia de patrocinio – Sponsor

### FASE 2: Gestión del Cambio

- Desarrollo del plan de Gestión de Cambio y Transformación
- Implementación del plan de Gestión de Cambio y Transformación

### FASE 3: Consolidación y refuerzo del cambio

- Análisis de información – Retroalimentación.
- Identificación de resistencias al cambio.
- Implementación de acciones de mejoramiento y reconocimiento.

## **7.2.3 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 a lo establecido en 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 para el desarrollo de este Programa llevará a cabo las actividades pertinentes para 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.

#### 7.2.4 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 de esta estrategia se sustenta en 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..."

La Resolución 2646 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".

### 7.2.5 BIENESTAR ESPIRITUAL

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) habla de los entornos saludables y los define 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. Estas actividades podrán incluir:

- Talleres de alimentación sana

- Retiros Laborales
- Taller de Autoconocimiento
- Taller Costelaciones familiares
- Taller inteligencia espiritual
- Taller inteligencia emocional

### **7.3 PROGRAMA DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS**

A través del Programa de Incentivos y Reconocimientos, la Dirección de Talento Humano pretende elevar los niveles de satisfacción, motivación y producción de trabajo de los servidores públicos, a través de incentivos monetarios y no monetarios, 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: Pecuniarios y No Pecuniarios. A continuación, se detalla cada grupo de incentivos.

#### **7.3.1 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 PÚBLICO POR NIVEL JERÁRQUICO**

La Dirección Administrativa de Talento Humano otorgará reconocimiento al buen desempeño de los mejores empleados para los tres niveles jerárquicos: Profesional, técnico y asistencial. 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
- 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 No. 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.



### iii. DÍA 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.

Función Pública ha venido liderando la celebración de este día convocando a los servidores públicos de las entidades.



*Ser* **SERVIDORAS  
y SERVIDORES  
PÚBLICOS**  
*es un Honor*

Postulados a "MEJOR SERVIDORA  
Y SERVIDOR PÚBLICO 2021"

**PORQUE LO PÚBLICO  
ES SAGRADO,  
SIRVO CON  
AGRADO**



SEM  
**ÁLVARO CRUZ QUINTERO**  
Coordinador CRUE  
DADIS



### 7.3.2 RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS PECUNIARIOS

**i.AUXILIO 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.

**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.

**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.

**iv. AUXILIO FUNERARIO:** Con base en el Acuerdo Sindical pactado. Se le reconocerá y pagará por el fallecimiento del servidor público la suma equivalente a dos (2) SMLV y por el fallecimiento de un familiar en el primer grado de consanguinidad (padres e hijos); en el primero civil, hijo adoptado oficialmente, al cónyuge o compañero(a) permanente un (1) SMLV. La solicitud no debe ser mayor de 60 días calendario, a partir del fallecimiento de la persona.

**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.

**vi. AUXILIO DE MONTURAS:** Se le reconocerá auxilio de monturas a los servidores públicos por un valor equivalente al 20% de un SMLV.

#### **vii.AUXILIOS 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 que e hijos de acuerdo con la asignación presupuestal para la vigencia.

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.

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 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 en el 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 llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y acreditar nivel sobresaliente en la calificación de



servicios correspondiente al último año de servicio.

## 8. CRONOGRAMA

Documento anexo al Plan de Bienestar Social e Incentivos.

## 9. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos del año 2022 se encuentra de conformidad con el CDP No 26 del 14 de enero de 2022 y corresponde a \$ 4.346.758.168.

**Aprobado mediante Acta No. 001 – 2022 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 29 de enero de 2022.**