



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



Tabla de contenido

1. PRESENTACIÓN	4
2. MARCO LEGAL	5
3. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	6
3.1. Articulación con el Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 “Santa Marta 500+” 7	
3.2. Articulación con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026	7
3.3. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	8
3.4. Relación con la Medición de Desempeño Institucional (MDI) y el FURAG	9
3.5. Articulación con el Plan Estratégico del Talento Humano – PETH	9
4. ENFOQUE INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN	10
4.1. Enfoque integral	11
4.2. Enfoque preventivo	11
4.3. Enfoque de viabilidad institucional	11
4.4. Enfoque participativo	11
4.5. Enfoque de mejora continua	11
5. METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	12
5.1. Revisión normativa e institucional	13
5.2. Recolección de información	13
5.3. Análisis de viabilidad institucional	13
5.4. Definición de estructura y actividades	13
5.5. Definición de indicadores y seguimiento	13
6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE BIENESTAR	14
6.1. Resultados de la encuesta a servidores públicos	14
6.2. Situación del clima organizacional	29
6.3. Riesgo psicosocial	37
6.4. Limitaciones administrativas y financieras	38
6.5. Identificación de brechas	38
6.6. Complementariedad entre los resultados de bienestar y clima organizacional	39
6. OBJETIVOS	40
6.7. Objetivo General	40
6.8. Objetivos Específicos	40
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	41
7.1. Eje 1. Equilibrio psicosocial	41





7.2. Eje 2. Salud mental.....42

7.3. Eje 3. Diversidad e inclusión.....42

7.4. Eje 4. Transformación digital 42

7.5. Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público 43

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 43

8.1. Objetivo del programa de incentivos 43

8.2. Alcance.....44

8.3. Tipología general de incentivos.....44

8.4. Criterios generales para la asignación de incentivos 44

8.5. Procedimiento general 45

8.6. Articulación con el Plan de Bienestar.....45

9. MATRIZ INTEGRAL DE ACTIVIDADES 45

9.1. Contenido y alcance de la matriz operativa.....46

Desde el punto de vista operativo, la matriz contempla: 46

9.2. Carácter flexible y ajustable.....47

9.3. Matriz vigencia 2026 48

10. ARTICULACIÓN CON SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 50

11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E INDICADORES.....50

11.1. Frecuencia 51

11.2. Responsables 51

11.3. Instrumentos 51

11.4. Reportes.....51

12. GESTIÓN DOCUMENTAL Y EVIDENCIAS.....51

13. DISPOSICIONES FINALES 52

14. REFERENCIAS NORMATIVAS Y TÉCNICAS 53





LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 5
Tabla 2 14
Tabla 3 48

LISTADO DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1 15
Ilustración 2 15
Ilustración 3 16
Ilustración 4 16
Ilustración 5 17
Ilustración 6 17
Ilustración 7 18
Ilustración 8 18
Ilustración 9 19
Ilustración 10 19
Ilustración 11 20
Ilustración 12 21
Ilustración 13 21
Ilustración 14 22
Ilustración 15 22
Ilustración 16 23
Ilustración 17 23
Ilustración 18 24
Ilustración 19 24
Ilustración 20 25
Ilustración 21 25
Ilustración 22 26
Ilustración 23 26
Ilustración 24 27
Ilustración 25 27
Ilustración 26 28
Ilustración 27 28





1. PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta se formula como un instrumento de gestión institucional orientado a fortalecer el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, en concordancia con los fines esenciales del Estado, la función administrativa y los principios de eficiencia, eficacia, economía, imparcialidad, publicidad, mérito y responsabilidad.

Este Plan se adopta y ejecuta en desarrollo del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual constituye el marco técnico y orientador obligatorio para las entidades del orden nacional y territorial en materia de bienestar social e incentivos, así como de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La Administración Distrital reconoce que el talento humano constituye el principal activo institucional y que su bienestar incide de manera directa en la calidad de la gestión pública, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la adecuada prestación de los servicios a la ciudadanía. En tal sentido, el presente Plan se orienta a la creación y fortalecimiento de condiciones laborales que favorezcan el equilibrio psicosocial, la salud mental, la inclusión, la apropiación tecnológica y la consolidación de la identidad y vocación por el servicio público.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 ha sido formulado con base en un ejercicio diagnóstico que incorpora la percepción y las necesidades expresadas por los funcionarios de la entidad, así como las capacidades administrativas y financieras reales del Distrito, bajo criterios de gradualidad, sostenibilidad y priorización, de manera que las acciones programadas sean técnica, jurídica y presupuestalmente viables.

En este contexto, el documento establece los ejes, objetivos, actividades, responsables, mecanismos de seguimiento e indicadores básicos de gestión que permitirán orientar la ejecución del programa durante la vigencia 2026, garantizando su coherencia con los lineamientos nacionales y su articulación con los instrumentos de planeación institucional.





2. MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se fundamenta en el siguiente marco normativo, organizado en forma sistemática conforme a su jerarquía y aplicabilidad en el ámbito del empleo público territorial:

Tabla 1

Marco legal para la elaboración del Plan de Bienestar Social

NORMA	DESCRIPCIÓN APLICABLE AL BIENESTAR E INCENTIVOS
Constitución Política de Colombia	Art. 48 (seguridad social); art. 51 (vivienda digna); art. 52 (recreación, deporte y aprovechamiento del tiempo libre); art. 53 (principios mínimos del trabajo, capacitación y descanso necesario); art. 57 (estímulos a los trabajadores); art. 209 (principios de la función administrativa).
Ley 489 de 1998	Art. 26. Establece los estímulos a los servidores públicos por eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones.
Ley 734 de 2002	Art. 33, nums. 4 y 5. Reconoce el derecho de los servidores públicos y sus familias a participar en programas de bienestar social e incentivos.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público y la carrera administrativa. Establece la obligación de las entidades de implementar programas de bienestar e incentivos.
Ley 1010 de 2006	Dicta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, como parte de la protección del entorno psicosocial del trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Define los componentes del sistema de bienestar social e incentivos.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004. Art. 70 y ss.: programas de protección y servicios sociales para los empleados públicos.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Regula los programas de estímulos, bienestar social y la gestión del talento humano en las entidades públicas.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como componente obligatorio relacionado con el bienestar laboral.





Decreto 1499 de 2017	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, incluyendo la Dimensión de Talento Humano y la política de bienestar e incentivos.
Resolución 2646 de 2008	Regula la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
Resolución 1356 de 2020	Establece lineamientos para la intervención de factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos laborales saludables.
Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 (DAFP)	Instrumento de política pública obligatoria que define los ejes, enfoques y lineamientos técnicos para los planes institucionales de bienestar e incentivos en las entidades públicas.
Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP	Establece los lineamientos para la administración integral del talento humano, incluyendo bienestar, incentivos, clima organizacional y calidad de vida laboral.
Procedimiento interno ME-GCH-P-007	Procedimiento institucional para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Bienestar e Incentivos en la Alcaldía Distrital de Santa Marta.
Plan Estratégico del Talento Humano – vigencia 2025	Instrumento institucional que integra el Plan de Bienestar e Incentivos como uno de los componentes estructurales del ciclo de gestión del talento humano (ingreso, permanencia y retiro).

Nota: Elaboración propia.

En consecuencia, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 constituye un instrumento de desarrollo normativo de carácter administrativo, subordinado al marco constitucional y legal vigente, y de obligatorio cumplimiento para las dependencias y servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta en lo que respecta a su ejecución, seguimiento y evaluación.

3. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

La articulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos con los instrumentos de planeación nacional, institucional y territorial resulta necesaria para asegurar su coherencia con la política pública, su adecuada inserción en el sistema de gestión de la entidad y su viabilidad técnica y administrativa.



Dicha articulación permite que las acciones de bienestar se integren a los procesos regulares de planeación, seguimiento y evaluación institucional, en concordancia con el Programa Nacional de Bienestar, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico del Talento Humano y el Plan de Desarrollo Distrital, fortaleciendo su contribución al desempeño organizacional y a la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

3.1. Articulación con el Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 “Santa Marta 500+”

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articula principalmente con el eje estratégico “Santa Marta avanza en una política social moderna para transformar vidas” del Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027, en la medida en que este promueve la mejora de las condiciones de vida, la reducción de brechas, la protección social y el fortalecimiento de las capacidades humanas, objetivos que guardan relación directa con el bienestar laboral de los servidores públicos del Distrito.

En este sentido, las acciones orientadas al equilibrio psicosocial, la salud mental, la inclusión, la conciliación entre la vida laboral y personal, y el fortalecimiento de entornos de trabajo saludables, constituyen una expresión concreta del enfoque social del Plan de Desarrollo en el ámbito interno de la administración pública distrital.

De manera complementaria, el Plan de Bienestar Social e Incentivos contribuye indirectamente al fortalecimiento de la capacidad institucional requerida para la ejecución de los demás ejes estratégicos del Plan de Desarrollo, en tanto incide en el desempeño, la motivación, la estabilidad y el compromiso del talento humano responsable de la gestión y prestación de los servicios a cargo de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

3.2. Articulación con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta se formula en desarrollo directo del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, adoptando su enfoque integral y sus cinco ejes estructurales: (i) equilibrio psicosocial,





(ii) salud mental, (iii) diversidad e inclusión, (iv) transformación digital y (v) identidad y vocación por el servicio público.

En consecuencia, las actividades, metas e indicadores definidos en el presente Plan se organizan conforme a dichos ejes, garantizando coherencia técnica con la política pública nacional y continuidad institucional en la implementación del sistema de bienestar e incentivos en el nivel territorial.

Esta articulación permite asegurar que las acciones institucionales de bienestar no constituyan intervenciones aisladas, sino componentes de una estrategia nacional orientada a mejorar la calidad de vida laboral, el desempeño institucional y la confianza ciudadana en la gestión pública.

3.3. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El presente Plan se integra a la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en particular a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual establece como objetivos prioritarios el fortalecimiento del bienestar laboral, el clima organizacional, la motivación, el compromiso institucional y el desempeño de los servidores públicos.

En este sentido, el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se concibe como un instrumento operativo del sistema de planeación institucional, articulado con:

- Plan de Desarrollo Distrital vigente;
- Plan de Acción anual de la entidad;
- Plan Estratégico del Talento Humano;
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Los demás planes institucionales que conforman el componente de permanencia del ciclo de gestión del talento humano.

La inclusión del Plan dentro de la arquitectura del MIPG permite su seguimiento mediante los mecanismos ordinarios de evaluación institucional, así como su consideración en los ejercicios de autoevaluación, control interno y medición de desempeño institucional.





3.4. Relación con la Medición de Desempeño Institucional (MDI) y el FURAG

La Alcaldía Distrital de Santa Marta reporta anualmente, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, la información asociada a la implementación de la política de talento humano y, en particular, a los programas de bienestar e incentivos.

Los resultados de la Medición de Desempeño Institucional constituyen un insumo relevante para la formulación del presente Plan, en tanto reflejan, entre otros aspectos:

- Nivel de implementación de los ejes del Programa Nacional de Bienestar;
- Existencia de mediciones de clima organizacional y diagnósticos de cultura institucional;
- Grado de integración del bienestar laboral dentro de la planeación estratégica del talento humano;
- Capacidades administrativas y presupuestales reales de la entidad para el desarrollo de programas sociales dirigidos a los servidores públicos.

En consecuencia, el Plan 2026 adopta un enfoque de mejora progresiva, orientado a consolidar las prácticas institucionales existentes, cerrar brechas identificadas en los ejercicios de medición y fortalecer los componentes de mayor impacto en la percepción de bienestar de los funcionarios, dentro de un marco de sostenibilidad fiscal y administrativa.

3.5. Articulación con el Plan Estratégico del Talento Humano – PETH

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Alcaldía Distrital de Santa Marta reconoce expresamente al Plan de Bienestar Social e Incentivos como uno de los componentes estructurales del sistema de gestión del talento humano, en el marco de los procesos de ingreso, permanencia y retiro del personal.





En este contexto, el presente Plan constituye un instrumento de ejecución del PETH, específicamente en el componente de permanencia, contribuyendo a:

- Mejora del clima organizacional;
- Prevención de riesgos psicosociales;
- Fortalecimiento de la motivación y el sentido de pertenencia;
- Reconocimiento institucional del desempeño y el compromiso de los servidores públicos.

La articulación entre ambos instrumentos garantiza coherencia estratégica, evita duplicidad de acciones y permite una gestión integral del talento humano, orientada a resultados y alineada con los objetivos institucionales del Distrito.

4. ENFOQUE INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN

La Alcaldía Distrital de Santa Marta adopta un enfoque institucional de bienestar orientado al fortalecimiento integral del talento humano, reconociendo que las condiciones laborales, psicosociales y organizacionales inciden de manera directa en el desempeño institucional, la calidad del servicio público y el cumplimiento de los fines del Estado.

La implementación de las actividades previstas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos se desarrollará de manera gradual, progresiva y priorizada, atendiendo criterios de racionalidad administrativa, impacto institucional y necesidades del servicio, y estará sujeta a la disponibilidad presupuestal, a los procesos de programación y ejecución financiera de la entidad y a la capacidad operativa institucional.

En consecuencia, el cronograma de actividades que se presenta a continuación tiene un carácter indicativo y referencial, constituyendo una herramienta de planeación orientadora para la gestión y seguimiento del Plan, susceptible de ajustes durante la vigencia respectiva, en función de variaciones en las condiciones administrativas, financieras, organizacionales o normativas, sin que tales ajustes constituyan, por sí mismos, incumplimiento del Plan ni afecten su validez, continuidad o finalidad institucional. Se fundamenta en los lineamientos del





Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y se desarrolla bajo los siguientes criterios:

4.1. Enfoque integral.

El bienestar se concibe como un conjunto articulado de acciones que abordan dimensiones físicas, mentales, sociales y organizacionales, superando una visión asistencialista o exclusivamente recreativa, y orientándose al mejoramiento sostenido de la calidad de vida laboral.

4.2. Enfoque preventivo.

Las intervenciones priorizan la identificación y mitigación de factores de riesgo psicosocial, el fortalecimiento del clima organizacional y la promoción de entornos de trabajo saludables, como mecanismos para reducir el ausentismo, la rotación y el desgaste laboral.

4.3. Enfoque de viabilidad institucional.

La formulación y ejecución del Plan se ajusta a las capacidades administrativas, técnicas y presupuestales reales de la entidad, privilegiando acciones de alto impacto, bajo costo relativo y fácil sostenibilidad, sin comprometer el cumplimiento de las obligaciones misionales ni la estabilidad financiera del Distrito.

4.4. Enfoque participativo.

El Plan incorpora la percepción y necesidades de los servidores públicos como insumo para la definición de actividades y prioridades, promoviendo la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia frente a las acciones institucionales de bienestar.

4.5. Enfoque de mejora continua.

El bienestar se asume como un proceso dinámico, sujeto a seguimiento y evaluación periódica, que permite realizar ajustes conforme a los resultados obtenidos, a los





cambios en el contexto organizacional y a los lineamientos que emitan las autoridades competentes en materia de empleo público.

En consecuencia, el enfoque institucional de bienestar adoptado por la Alcaldía Distrital de Santa Marta busca consolidar condiciones laborales dignas y entornos organizacionales funcionales, dentro de un marco de sostenibilidad administrativa, racionalidad del gasto y responsabilidad en la gestión del talento humano.

Considerando los resultados institucionales disponibles, las restricciones presupuestales estructurales y la capacidad operativa de la entidad, la Alcaldía Distrital de Santa Marta adopta un enfoque de implementación gradual y priorizada del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, bajo los siguientes criterios:

- Focalización en actividades de alto impacto psicosocial y bajo costo relativo;
- Aprovechamiento de alianzas interinstitucionales;
- Integración con programas de salud ocupacional y clima organizacional;
- Utilización racional de los recursos disponibles;
- Formulación de indicadores de gestión que permitan evaluar el cumplimiento efectivo de las acciones programadas.

Este enfoque busca garantizar la viabilidad del Plan, su ejecución efectiva durante la vigencia 2026 y su contribución real al fortalecimiento del talento humano y de la gestión pública distrital.

5. METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

La formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se realizó con base en los lineamientos vigentes en materia de bienestar laboral y gestión del talento humano, así como en el procedimiento interno adoptado por la Alcaldía Distrital de Santa Marta para la elaboración del Plan Anual de Bienestar e Incentivos.

Para tal efecto, se desarrollaron las siguientes actividades:





5.1. Revisión normativa e institucional

Se efectuó la verificación de la normativa aplicable y de los instrumentos de planeación institucional relacionados con la gestión del talento humano, con el fin de asegurar la coherencia del Plan con los lineamientos obligatorios.

5.2. Recolección de información

Se tomaron como principales fuentes de información:

- Resultados de la encuesta aplicada a los servidores públicos sobre necesidades y expectativas en materia de bienestar laboral;
- Información disponible sobre clima organizacional;
- Resultados institucionales reportados en el FURAG y la Medición de Desempeño Institucional; y

5.3. Análisis de viabilidad institucional

Se revisaron las condiciones administrativas y presupuestales de la entidad, con el fin de identificar el margen real de actuación para la programación de actividades durante la vigencia 2026. Este ejercicio permitió priorizar acciones ajustadas a la capacidad operativa del proceso de Gestión del Talento Humano.

5.4. Definición de estructura y actividades

Con base en la información recopilada, se adoptaron los ejes del Programa Nacional de Bienestar y se definieron los objetivos y actividades del Plan para la vigencia 2026, priorizando aquellas intervenciones de mayor impacto y factibilidad.

5.5. Definición de indicadores y seguimiento

Se establecieron indicadores de gestión básicos, orientados a verificar el cumplimiento de las actividades programadas y a facilitar el seguimiento interno del Plan, sin generar cargas administrativas adicionales al proceso responsable.





6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE BIENESTAR

El presente diagnóstico se elaboró a partir de la información obtenida mediante la encuesta aplicada a los servidores públicos para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 y de los resultados de la medición de clima y cultura organizacional realizada en la Alcaldía Distrital de Santa Marta, los cuales constituyen los principales insumos para la identificación de necesidades, fortalezas y oportunidades de mejora en materia de bienestar laboral

6.1. Resultados de la encuesta a servidores públicos

La encuesta aplicada a los servidores públicos contó con una participación mayoritaria de personal de carrera administrativa y con una concentración relevante en las Secretarías General, de Gobierno y de Salud, lo que otorga un nivel adecuado de representatividad institucional. La población encuestada se caracteriza por una alta proporción de servidores con antigüedad inferior a tres años, un nivel educativo predominantemente profesional y de posgrado, y una distribución por género relativamente equilibrada.

Aspectos que se ven evidenciados de las gráficas que arrojaron los resultados:

Tabla 2

Caracterización etaria de los servidores encuestados

Rango de edad	Personas	Porcentaje
Menores de 35 años	29	23,60%
35 a 44 años	45	36,60%
45 a 54 años	36	29,30%
55 años o más	13	10,60%
Total	123	100,00%

Nota: La mayor concentración se encuentra entre 35 y 54 años (65,9 %), lo que evidencia una planta con predominio de personal en etapa de madurez laboral y experiencia institucional, con una base relevante de relevo generacional (<35) y un segmento menor en edad próxima al retiro. Fuente: Elaboración propia.





Ilustración 1

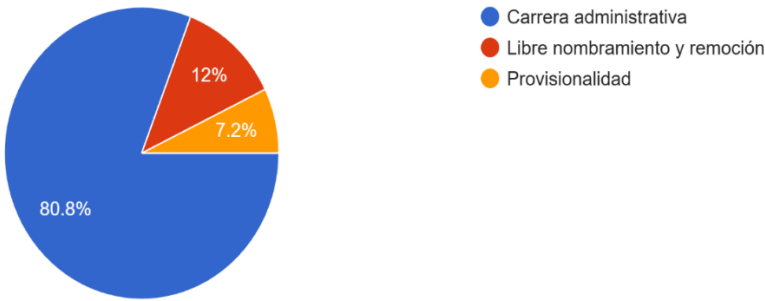
En cuanto a las dependencias participantes, la encuesta reflejó la siguiente información



Nota: Se evidencia una participación concentrada principalmente en la Secretaría General y la Secretaría de Gobierno (18 respuestas cada una), seguidas por la Secretaría de Salud (15). El resto de las dependencias presenta una participación notablemente menor y dispersa en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 2

Caracterización de los servidores encuestados según su tipo de vinculación con el Distrito

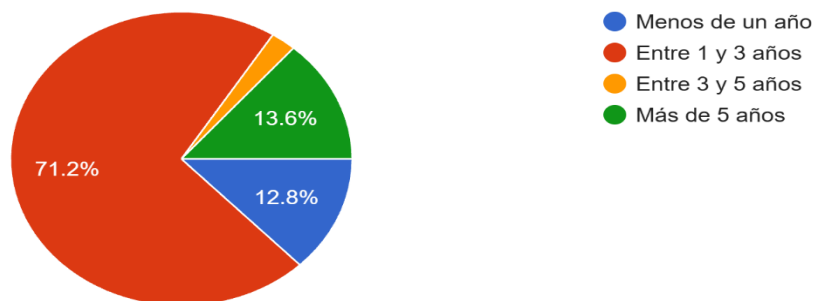


Nota: Se evidencia una alta participación del personal de carrera administrativa (80,8 %), lo que refleja su marcado interés y compromiso con los procesos institucionales y con la mejora de la gestión pública. Este nivel de involucramiento fortalece la representatividad de los resultados y su utilidad para la toma de decisiones en materia de capital humano. Fuente: Elaboración propia.



Ilustración 3

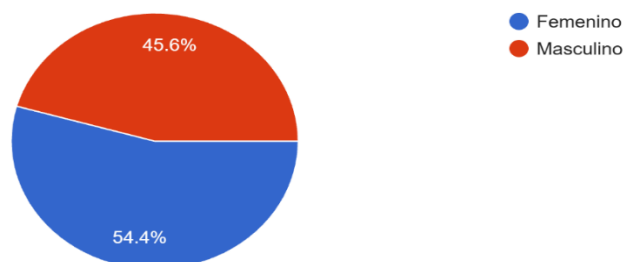
Distribución de los servidores encuestados según el tiempo de vinculación en la Alcaldía Distrital de Santa Marta:



Nota: La mayor proporción de encuestados se concentra en el grupo con antigüedad entre 1 y 3 años (71,2 %), lo que sugiere una vinculación reciente de buena parte del personal. Este comportamiento es coherente con los procesos de selección por mérito adelantados por la Alcaldía Distrital y con la incorporación progresiva de los servidores que resultaron ganadores en los concursos, en cumplimiento del principio constitucional de mérito en el empleo público. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 4

Distribución de los servidores encuestados según género



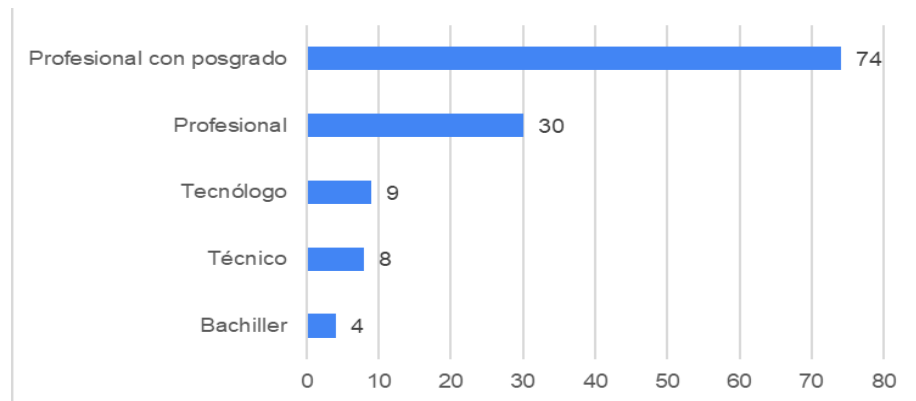
Nota: La distribución por género muestra una ligera mayoría femenina (54,4 %) frente al 45,6 % masculino, lo que evidencia una participación equilibrada con predominio moderado de mujeres, consistente con la creciente presencia femenina en el empleo público y en los procesos de carrera administrativa que han sido impulsado por el ente territorial. Fuente: Elaboración propia.





Ilustración 5

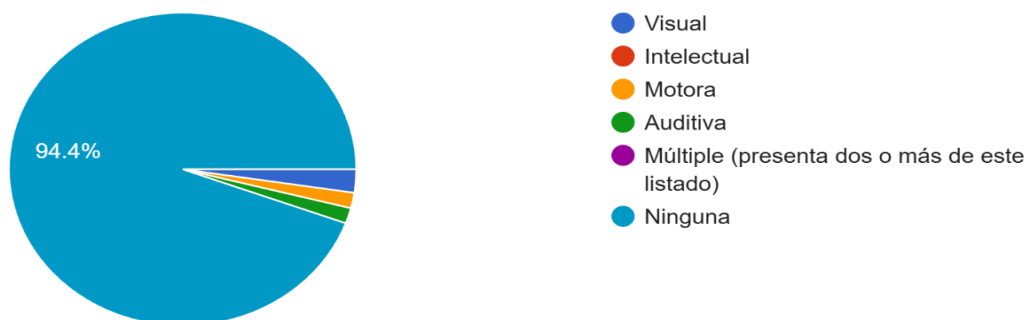
Distribución de los servidores encuestados por nivel educativo



Nota: Los participantes de la encuesta, presenta un alto nivel de cualificación, pues el 83,2 % cuenta con formación profesional o de posgrado, destacándose el predominio de servidores con estudios de posgrado. Esta composición evidencia un avance significativo en la profesionalización del empleo público distrital, lo cual fortalece la capacidad institucional, la calidad en la toma de decisiones y la gestión técnica de las políticas públicas en la Alcaldía Distrital de Santa Marta. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 6

Identificación de servidores encuestados con discapacidad



Nota: Con base en la encuesta, 7 de los 125 servidores (5,6 %) manifestaron presentar algún tipo de discapacidad, distribuida así: visual (3 casos), auditiva (2 casos) y motora (2 casos).

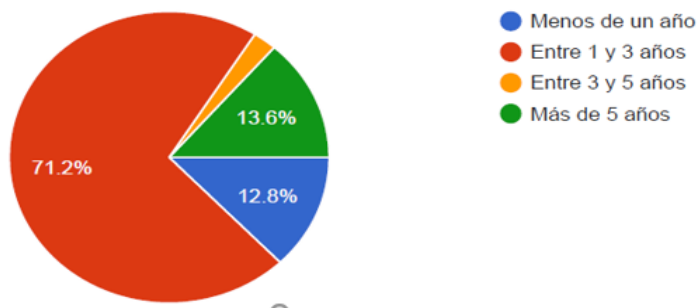
Este resultado, evidencia la presencia efectiva de servidores con discapacidad en la planta y es consistente con la adopción de políticas de inclusión laboral y no discriminación en la Alcaldía Distrital de Santa Marta, en concordancia con los principios constitucionales de igualdad real y con los lineamientos sobre empleo público incluyente. Fuente: Elaboración propia.





Ilustración 7

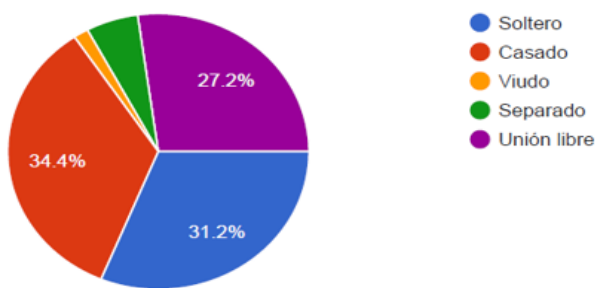
Distribución de los servidores encuestados según el tiempo de vinculación en la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: El 84% son servidores con antigüedad menor a 3 años, lo que representa una planta relativamente joven, con oportunidad para diseñar un plan de bienestar enfocado en la formación, integración y apropiación tecnológica, especialmente dentro del eje de Transformación Digital y el eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público, solo un 13.6% son mayores a cinco años, como grupo reducido con experiencia. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 8

Distribución de los servidores encuestados según el estado civil en la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: La distribución del estado civil entre los servidores públicos encuestados muestra una diversidad significativa que puede influir en el diseño de las actividades de bienestar:

- La mayoría de los servidores se encuentra en relaciones estables 61.6% (casados o en unión libre), lo que nos sugiere actividades que pueden incluir enfoques familiares o de integración con pareja.



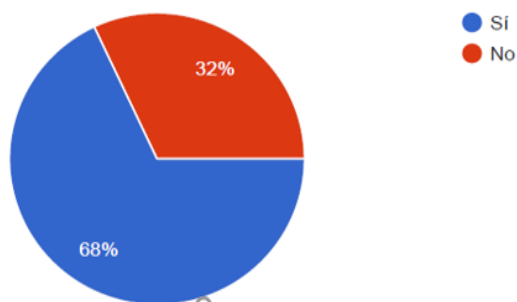


- El grupo de solteros 31.2% también es significativo, por lo que se deben incluir actividades que promuevan la interacción social, el desarrollo personal y el bienestar emocional individual.
- Los casos de separación o viudez, aunque minoritarios, deben considerarse en términos de acompañamiento emocional y espacios inclusivos.

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 9

Distribución de los servidores encuestados Parentalidad (hijos) en la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: La encuesta revela que el 68% de los servidores públicos tienen hijos, mientras que el 32% no los tienen. Esta distribución evidencia la necesidad de diseñar un Plan de Bienestar Social que responda a las realidades familiares de la planta, promoviendo tanto la conciliación como el desarrollo personal.

- Incluir a la familia en jornadas recreativas, celebraciones especiales y espacios de conciliación.
- Considerar horarios flexibles y brindar apoyo emocional a quienes ejercen roles de cuidado.
- Promover el equilibrio entre vida laboral y familiar, especialmente dentro del Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público.
- Fomentar el desarrollo personal, la integración social y el bienestar emocional individual, atendiendo también a quienes no tienen hijos.
- Fortalecer el entorno laboral como espacio de apoyo, respeto y bienestar integral.

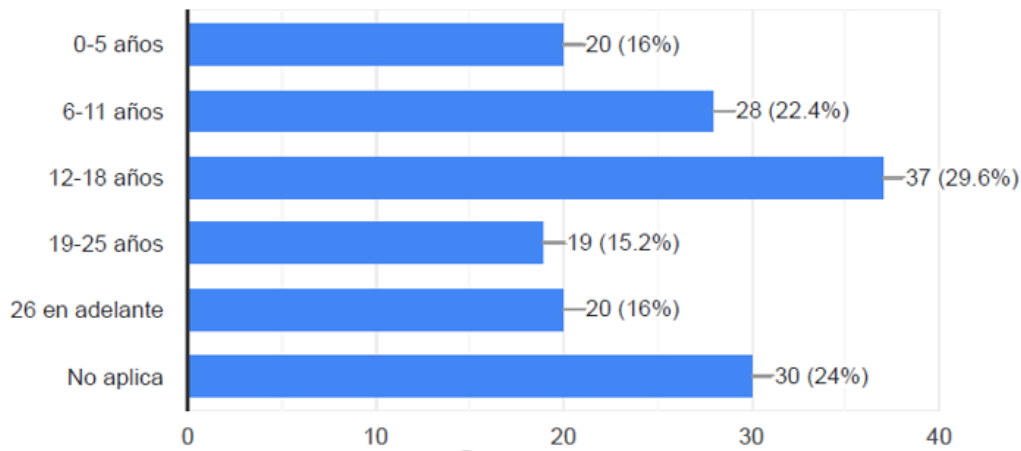
Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 10





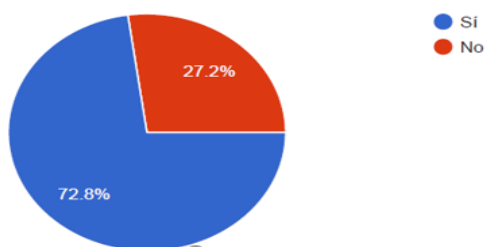
Distribución de los servidores encuestados Rango de Edad de los hijos Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: Aproximadamente el 38.4% de los hijos de los servidores públicos son menores a 12 años, la mayoría de los hijos se encuentra en edad escolar y adolescente, lo que sugiere: Actividades familiares que fortalezcan vínculos y promuevan el desarrollo integral, Jornadas recreativas familiares, Espacios al aire libre con actividades para servidores y sus familias, Juegos, música, concursos, zona infantil. Ideal para fortalecer vínculos y conciliación familiar. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 11

Distribución de los servidores encuestados que participaron en actividades de Bienestar en el año 2025 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



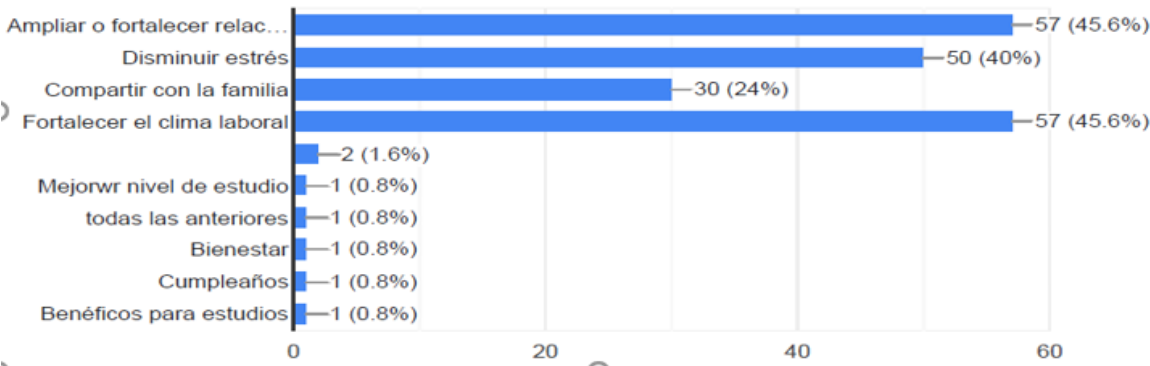
Nota: La encuesta muestra que el 72.8% de los servidores públicos participaron en actividades de bienestar durante el año 2025, mientras que el 27.2% no lo hicieron. La alta participación indica que las actividades ofrecidas tienen relevancia e impacto positivo en la planta institucional. El 27.2% que no participó debe ser analizado a la luz de otras gráficas, para identificar que afectó su participación. Fuente: Elaboración propia.





Ilustración 12

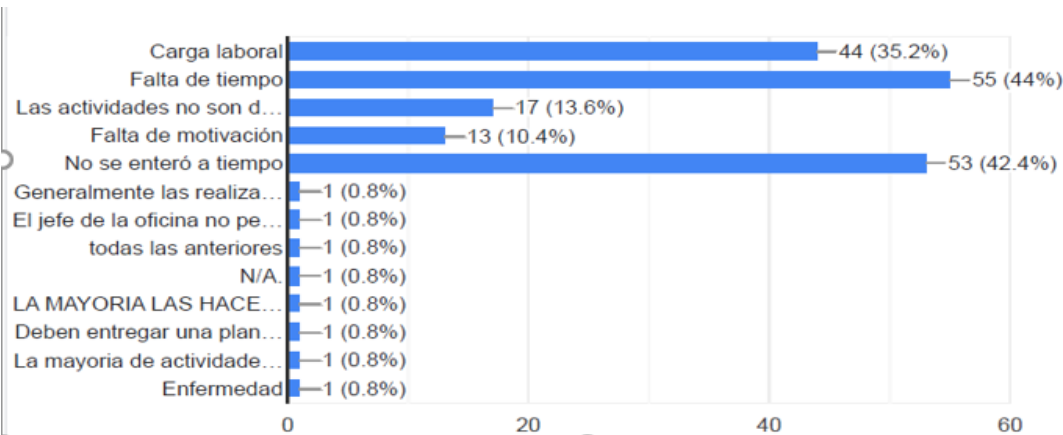
Distribución de los motivos de participación de los servidores encuestados que participaron en actividades de Bienestar en el año 2025 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: La motivación de participación se centra en factores humanos y relacionales: sentirse parte de un equipo, ampliar y fortalecer vínculos con compañeros, mejorar el ambiente de trabajo, reducir el estrés y compartir con la familia. Esto nos confirma que el Plan Distrital de Bienestar Social e Incentivos debe priorizar actividades que generen cohesión, confianza y equilibrio emocional. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 13

Distribución de los motivos de No participación de los servidores encuestados que participaron en actividades de Bienestar en el año 2025 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



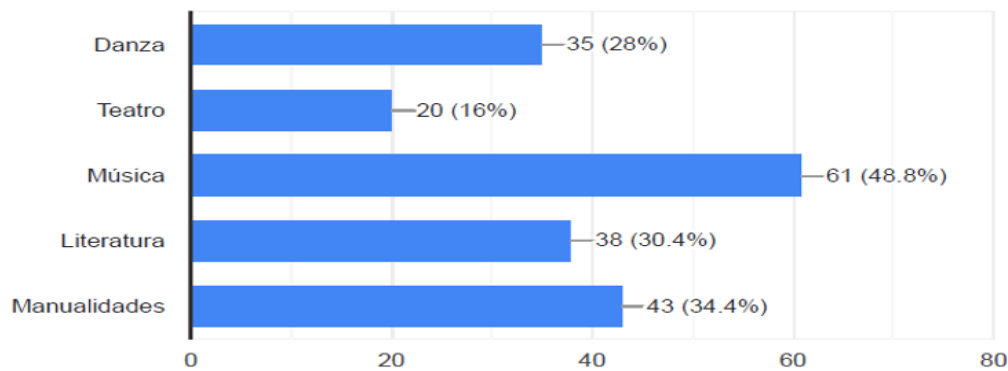
Nota: Las barreras están relacionadas con gestión del tiempo, comunicación institucional y sobrecarga de trabajo, lo que indica que muchos servidores quisieron participar, pero no lograron hacerlo por condiciones estructurales. Es necesario mejorar la comunicación, flexibilizar horarios y proteger espacios de participación. Fuente: Elaboración propia.





Ilustración 14

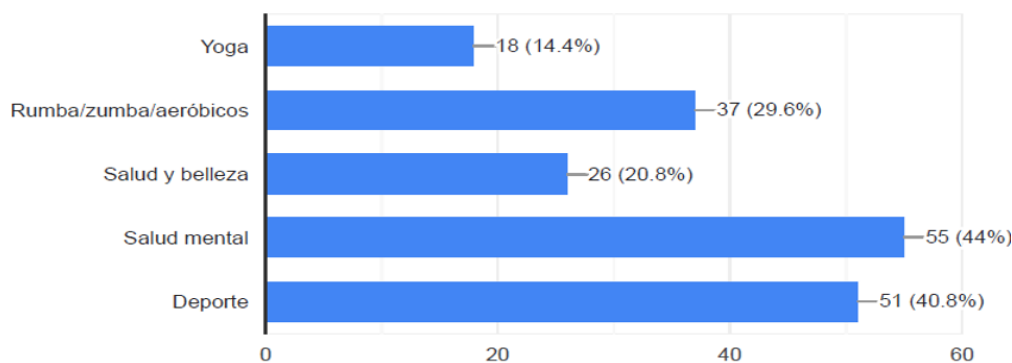
Distribución de las actividades culturales de interés de los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



La encuesta revela que la música es la actividad cultural más valorada por los servidores públicos (48.8%), lo que sugiere su potencial como espacio de expresión artística, relajación y conexión emocional. Las manualidades (34.4%) y la literatura (30.4%), que reflejan un interés por actividades creativas, introspectivas y de desarrollo personal. Por su parte, la danza (28%) y el teatro (16%) ofrecen oportunidades para fortalecer la integración grupal, la comunicación y el bienestar emocional, especialmente en contextos colaborativos. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 15

Distribución de las actividades de auto-cuidado que prefieren realizar los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



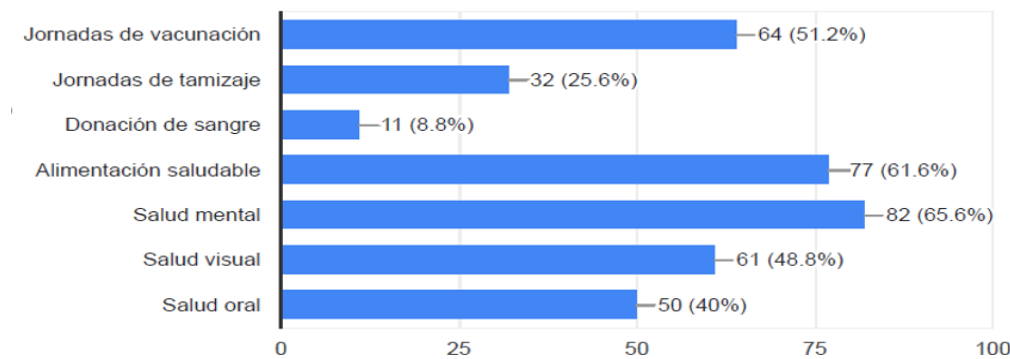
Nota: Los servidores públicos priorizan el bienestar emocional (44%) y el deporte (40.8%), lo que evidencia la necesidad de fortalecer programas que integren salud mental y actividad física. Actividades como zumba, yoga, salud y belleza complementan este enfoque, mostrando que el autocuidado debe ser integral, variado y accesible para impactar positivamente en la motivación y la cultura institucional. Fuente: Elaboración propia.





Ilustración 16

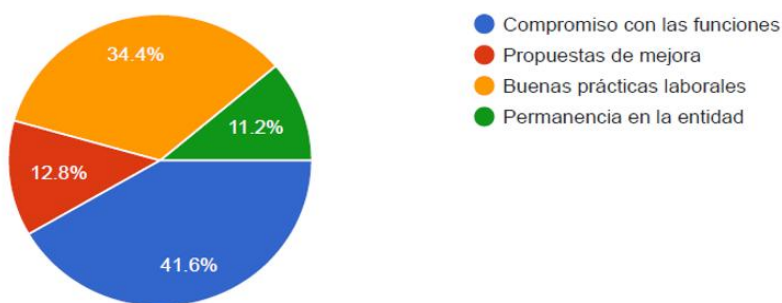
Distribución de las actividades de promoción y prevención en salud prefieren los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: Los servidores públicos priorizan actividades relacionadas con salud mental (65.6%), alimentación saludable (61.6%) y vacunación (51.2%), lo que evidencia una alta conciencia sobre el cuidado integral. También destacan la salud visual (48.8%) y salud oral (40%), confirmando el interés por mantener el bienestar físico. Estas preferencias orientar el plan hacia una oferta preventiva, educativa y accesible, que fortalezca la salud emocional y física de la planta institucional. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 17

Distribución de las acciones que los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta consideran se les debe reconocer y exaltar dentro de la institución.



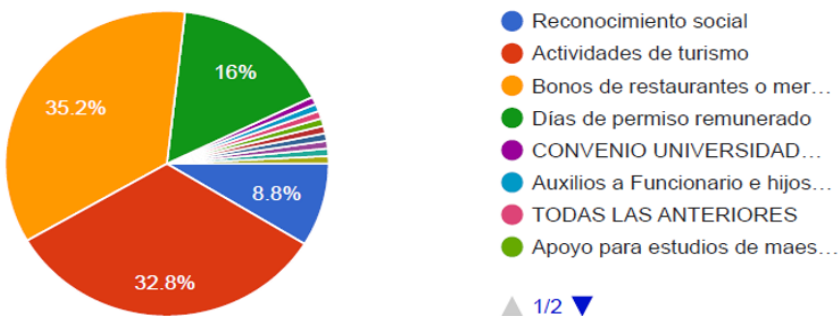
Nota: Los servidores públicos consideran prioritario reconocer el compromiso con las funciones (41.6%) y las buenas prácticas laborales (34.4%), lo que refleja una cultura orientada al desempeño ético y responsable. También valoran las propuestas de mejora (12.8%) y la permanencia en la entidad (11.2%), lo que sugiere que el plan de incentivos debe destacar tanto la innovación como la trayectoria. Estas preferencias deben guiar el diseño de estrategias de reconocimiento que fortalezcan el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público. Fuente: Elaboración propia.





Ilustración 18

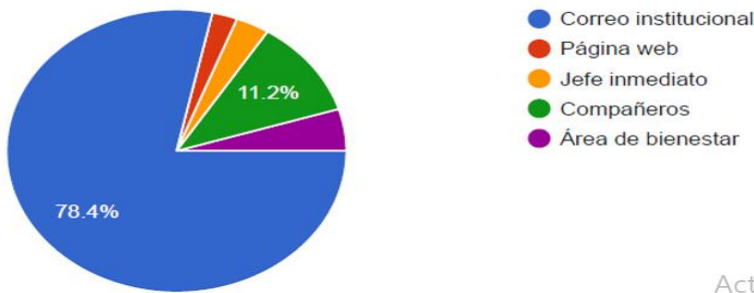
Distribución de las preferencias de incentivos por el destacado desempeño de la labor de los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: Los servidores públicos prefieren incentivos relacionados con actividades de turismo (35.2%) y bonos de consumo (32.8%), seguidos por días de permiso remunerado (16%). Esto indica que valoran experiencias personales, tiempo libre y beneficios tangibles como reconocimiento al buen desempeño. El plan de incentivos debe enfocarse en opciones motivadoras, accesibles y emocionalmente significativas, que refuercen el compromiso institucional. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 19

Distribución de los medios por el cual se informan los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



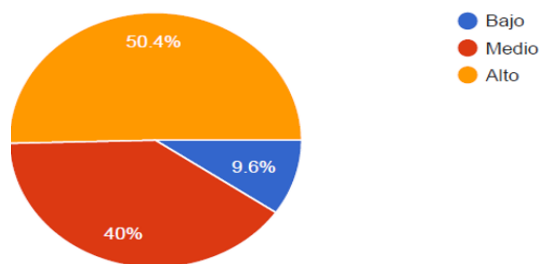
Nota: El principal canal de comunicación es el correo institucional (78.4%), por el cual los servidores públicos se informan, lo que confirma su efectividad como medio oficial. Sin embargo, la baja participación de canales como el área de bienestar, jefes inmediatos o la página web sugiere oportunidades para diversificar y fortalecer la comunicación interna, especialmente en temas de bienestar e incentivos. Fuente: Elaboración propia





Ilustración 20

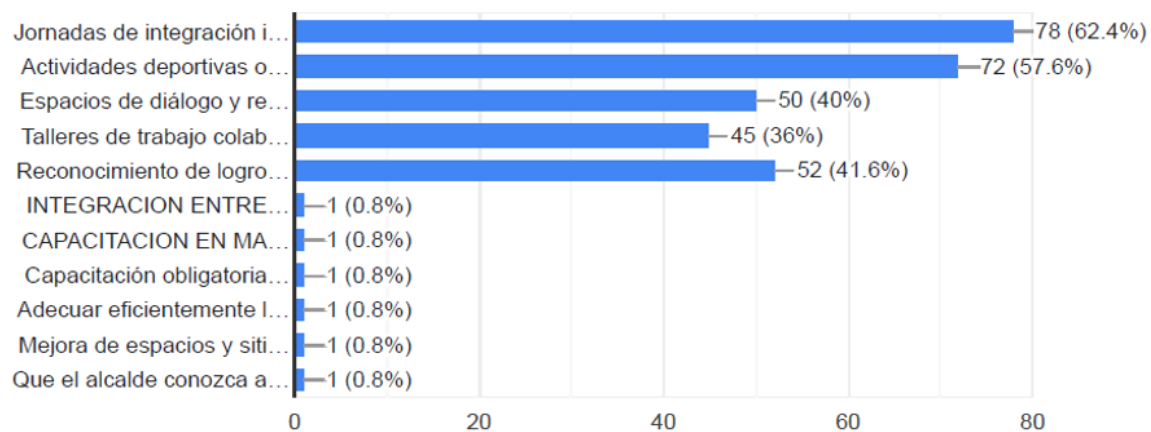
Distribución del nivel para fortalecer las relaciones laborales en el área de trabajo de los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: El 50.4% de los servidores públicos considera alta la necesidad de fortalecer las relaciones laborales en su área, y un 40% la califica como media. Esto evidencia una percepción generalizada de que mejorar el ambiente de trabajo es clave para el bienestar institucional. El programa debe incluir estrategias de integración, comunicación y trabajo colaborativo que fortalezcan los vínculos entre equipos.
Fuente: Elaboración propia

Ilustración 21

Distribución de las actividades que contribuirían a fortalecer las relaciones laborales de los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



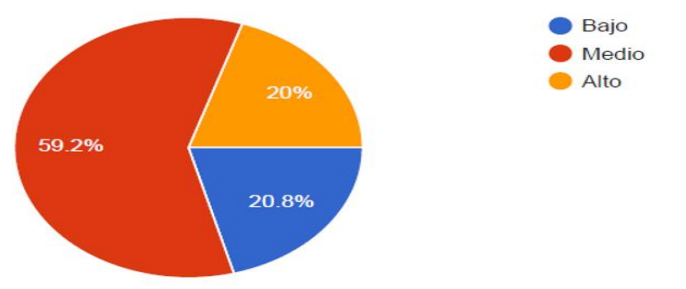
Nota: Las jornadas de integración (62.4%) y las actividades deportivas o recreativas (57.6%) son las más valoradas por los servidores públicos para mejorar las relaciones laborales. También destacan los espacios de diálogo (40%) y el reconocimiento de logros (41.6%), lo que indica que el fortalecimiento del clima organizacional requiere interacción, colaboración y valoración del desempeño. El plan debe priorizar actividades que promuevan la convivencia, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia. Fuente: Elaboración propia





Ilustración 22

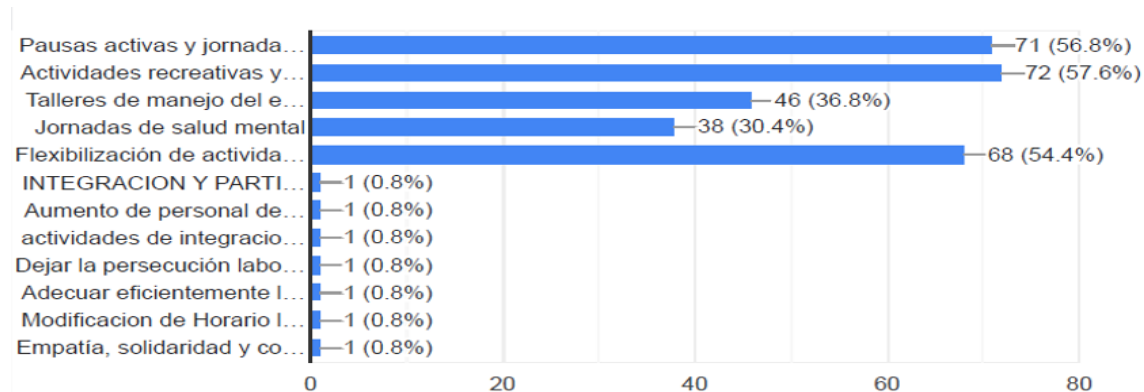
Distribución del nivel de estrés laboral actual de los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: El 59.2% de los servidores públicos reporta un nivel medio de estrés laboral, mientras que un 20% lo percibe como alto. Esto indica que el estrés es una realidad significativa en la institución, y el plan de bienestar debe incluir acciones concretas para su manejo, como pausas activas, acompañamiento emocional y estrategias de autocuidado. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 23

Distribución de las acciones más efectivas para disminuir el de estrés laboral de los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



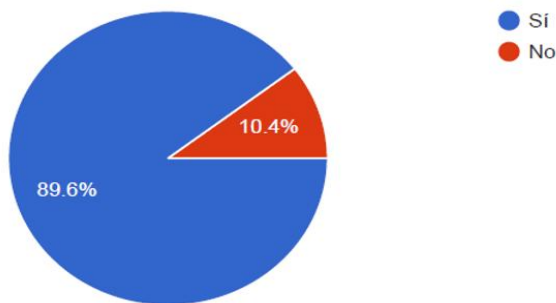
Nota: Los servidores públicos consideran más efectivas las actividades recreativas (57.6%), las pausas activas (56.8%) y la flexibilización de actividades (54.4%) para disminuir el estrés. Esto evidencia la necesidad de implementar estrategias que combinen movimiento, descanso y autonomía laboral, dentro de un enfoque integral de bienestar emocional. Fuente: Elaboración propia.





Ilustración 24

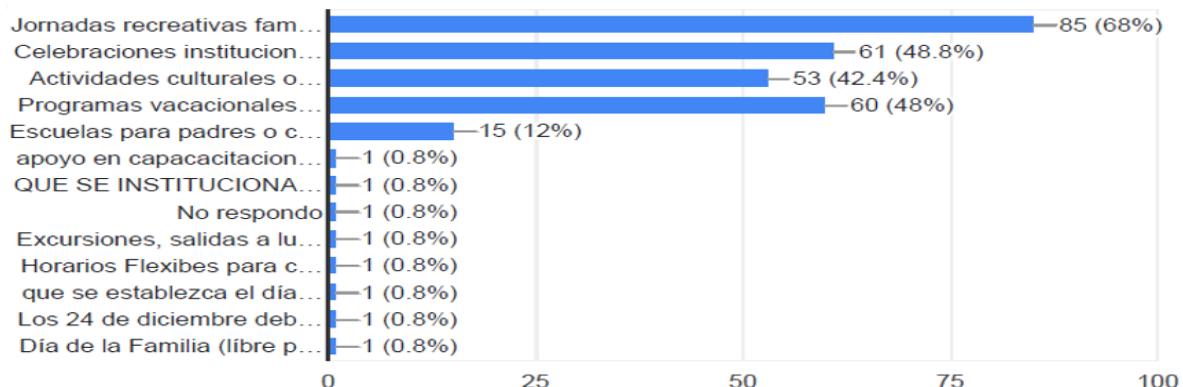
Distribución de la preferencia de incluir actividades de integración familiar al Plan de bienestar de los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: El 89.6% de los servidores públicos considera importante que el Plan de Bienestar incluya actividades de integración familiar, lo que evidencia una fuerte necesidad de conciliación entre la vida laboral y personal. Este enfoque fortalece el sentido de pertenencia y promueve un bienestar más completo, que trasciende el espacio institucional. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 25

Distribución de la preferencia del tipo de actividades familiares le gustaría se integren al Plan de bienestar de los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



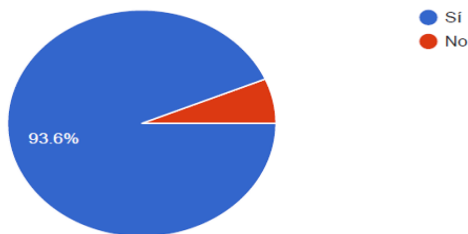
Nota: Los servidores públicos valoran especialmente las jornadas recreativas familiares (68%), seguidas por celebraciones institucionales (48.8%), programas vacacionales (48%) y actividades culturales (42.4%). Esto evidencia un fuerte interés en espacios que promuevan la convivencia, el disfrute colectivo y el vínculo afectivo, lo cual debe ser integrado al Plan de Bienestar como parte del enfoque de bienestar integral y conciliación familiar. Fuente: Elaboración propia.





Ilustración 26

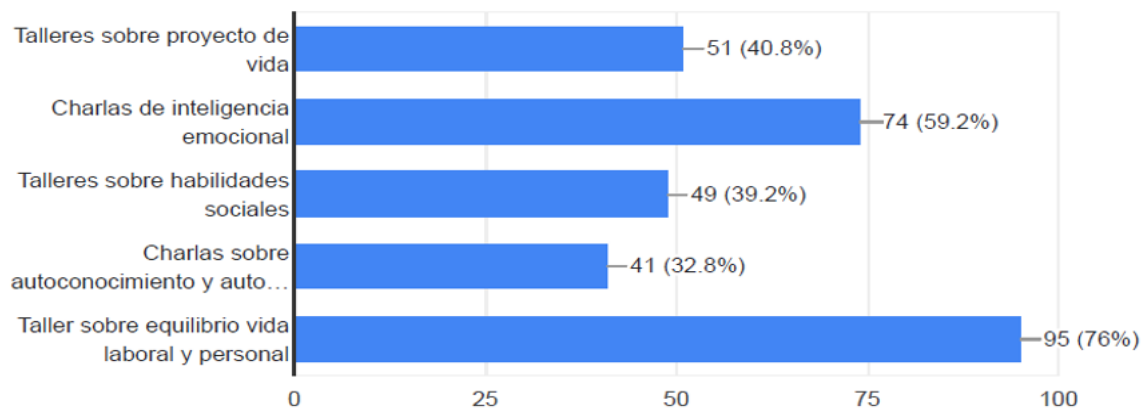
Distribución de la percepción de si las actividades de Bienestar contribuyen al desarrollo personal de los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: El 93.6% de los servidores públicos reconoce que las actividades de bienestar contribuyen a su desarrollo personal, lo que valida su inclusión como eje estratégico del plan. Este resultado refuerza la necesidad de mantener una oferta diversa, significativa y alineada con las motivaciones individuales. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 27

Distribución de los temas de desarrollo personal que le gustaría se abordaran en el plan de Bienestar de los servidores encuestados de la Alcaldía Distrital de Santa Marta



Nota: Los servidores públicos priorizan el equilibrio entre vida laboral y personal (76%), seguido por inteligencia emocional (59.2%) y proyecto de vida (40.8%). Esto evidencia una necesidad de fortalecer el bienestar desde una perspectiva emocional, reflexiva y práctica, por lo que el plan debe incluir espacios formativos que impulsen el crecimiento integral y la autorregulación. Fuente: Elaboración propia.

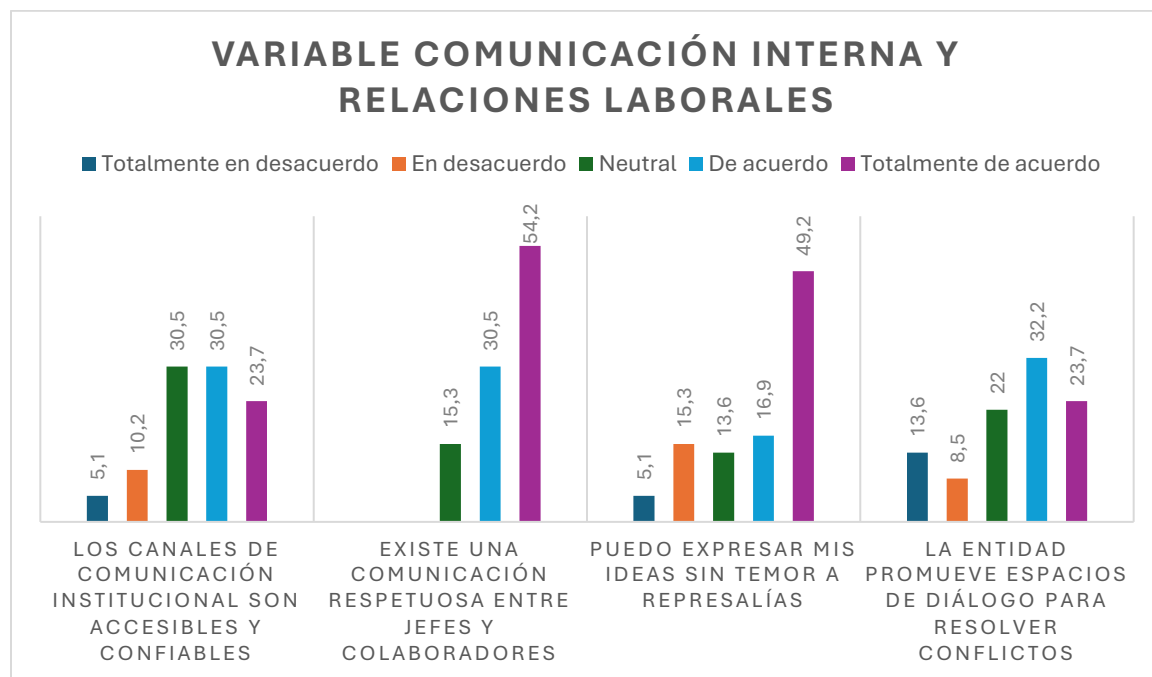




6.2. Situación del clima organizacional

La comunicación y las relaciones entre líderes y colaboradores son valoradas positivamente por una proporción significativa del personal, destacándose el trato respetuoso, la escucha y la cordialidad:

Gráfico 1

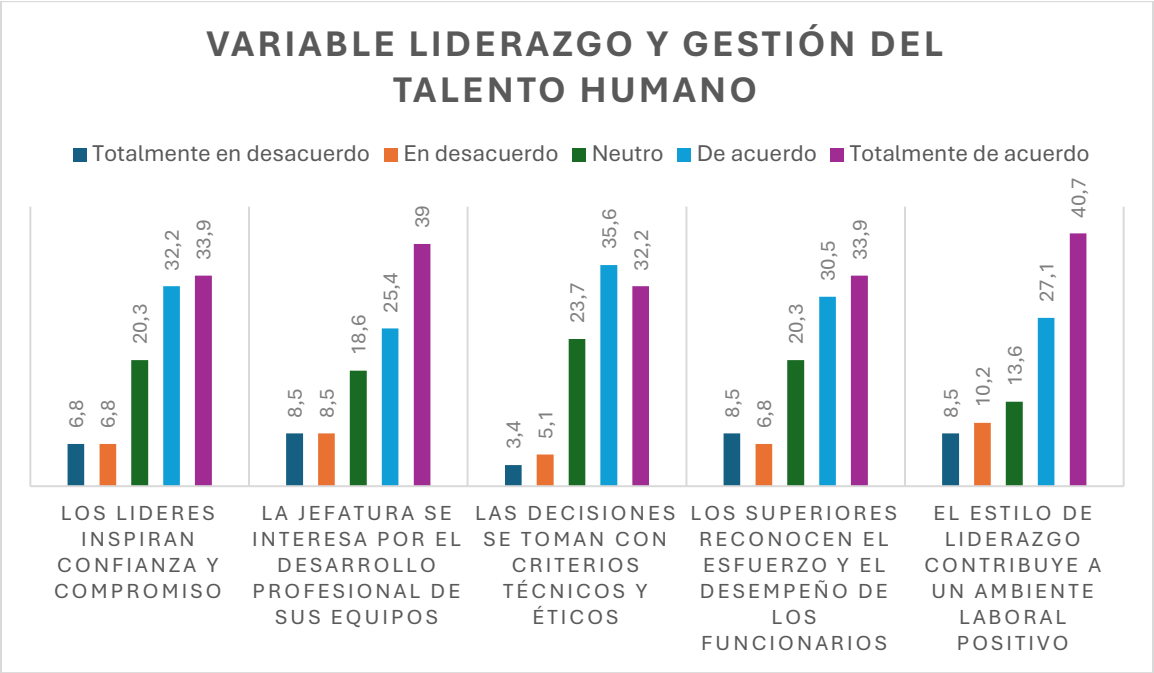


El 30,5% de los servidores públicos se sienten informados, escuchados y de acuerdo con la comunicación efectiva en la institución. Un 54,2% de los participantes está totalmente de acuerdo en que las interacciones entre líderes y empleados se dan en un ambiente de cordialidad, escucha activa y respeto, promoviendo relaciones de confianza y un ambiente laboral saludable. Además, los funcionarios destacan la existencia de espacios para el diálogo institucional, que favorecen la resolución de tensiones y el fortalecimiento del clima organizacional. En cuanto a los procesos de talento humano, aunque se reconocen iniciativas de bienestar y capacitación, se considera que deben alinearse mejor con las necesidades del personal. La relación entre liderazgo y gestión del talento humano es clave: cuando los líderes comunican y apoyan adecuadamente, la percepción de la gestión es más positiva, mientras que los vacíos en estos procesos afectan la motivación y confianza.





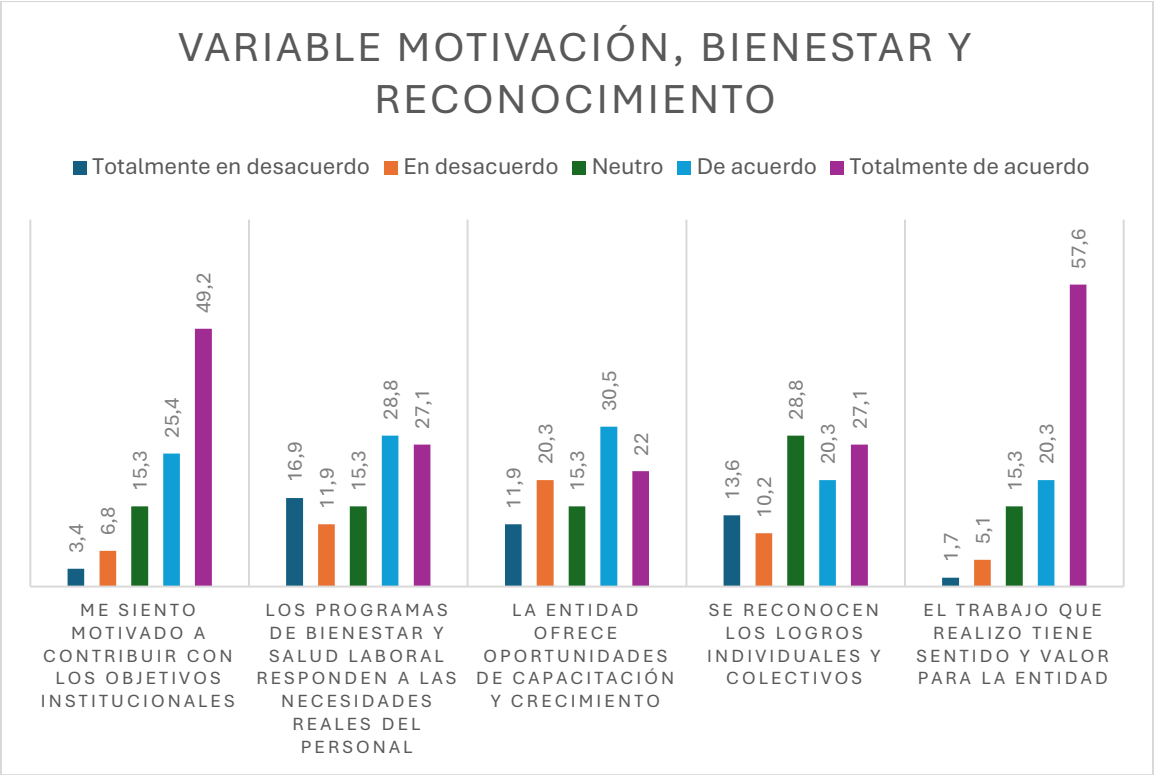
Gráfico 2



La mayoría de los colaboradores perciben positivamente el liderazgo, destacando un 33,9% que valora la capacidad de los líderes para motivar, generar confianza, gestionar conflictos y tratar al equipo de manera equitativa. Los empleados también aprecian la comunicación clara, la toma de decisiones técnica y la disposición de los jefes para ofrecer apoyo, lo que fortalece el clima laboral. Sin embargo, un 15% señala áreas de mejora, como la necesidad de fortalecer la retroalimentación constructiva, promover la participación en decisiones y tener un liderazgo más coherente y cercano. Estos aspectos no son críticos, pero representan oportunidades para mejorar la efectividad del liderazgo y la motivación del personal.



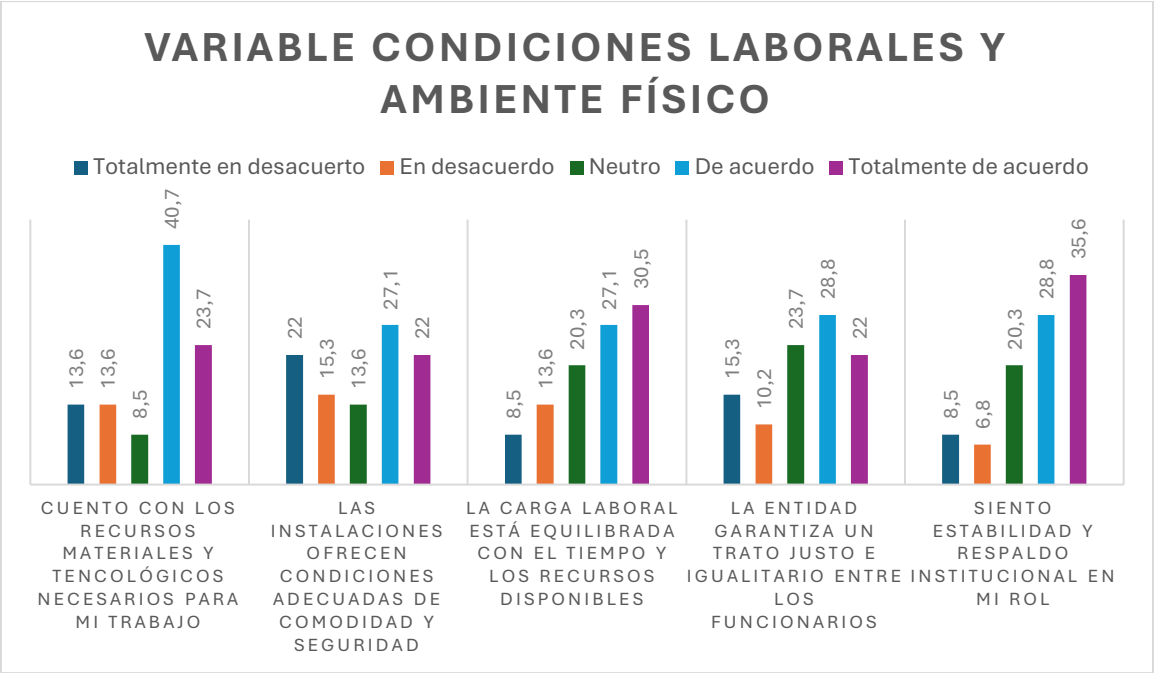
Gráfico 3



Los resultados muestran percepciones positivas sobre el compromiso y la motivación de los colaboradores, ya que el 49,2% se siente motivado a contribuir al logro de los objetivos institucionales y valora el sentido de su trabajo. En bienestar, el 27,1% reconoce la existencia de programas de salud y calidad de vida, aunque señala la necesidad de ajustarlos mejor a las necesidades reales del personal. Respecto al reconocimiento, un 22,0% percibe avances en la visibilización de logros, pero aún se requieren prácticas más sistemáticas y equitativas. En conjunto, se evidencia una tendencia favorable en motivación, con oportunidades de mejora en bienestar y reconocimiento para fortalecer el compromiso institucional.



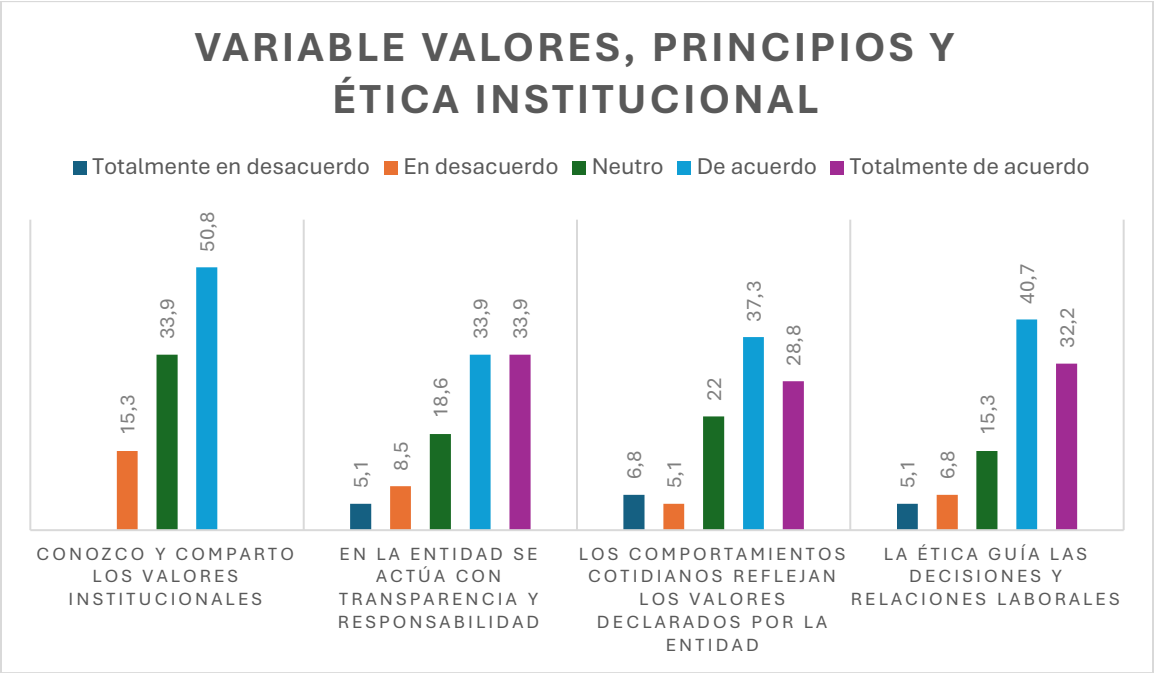
Gráfico 4



Los resultados evidencian que los colaboradores valoran positivamente la claridad de sus funciones y la organización del trabajo, lo que facilita el cumplimiento de las actividades. En general, la carga laboral y la distribución de responsabilidades se perciben como equilibradas, así como la disponibilidad de recursos para el desarrollo eficiente de las tareas. El ambiente físico es evaluado de manera moderadamente favorable en aspectos como iluminación, limpieza y organización del espacio; no obstante, se identifican oportunidades de mejora en ergonomía, ventilación y mantenimiento de las instalaciones. En conjunto, la entidad presenta condiciones laborales aceptables, aunque requiere ajustes en infraestructura y ergonomía para fortalecer el bienestar, la satisfacción y la productividad del personal.

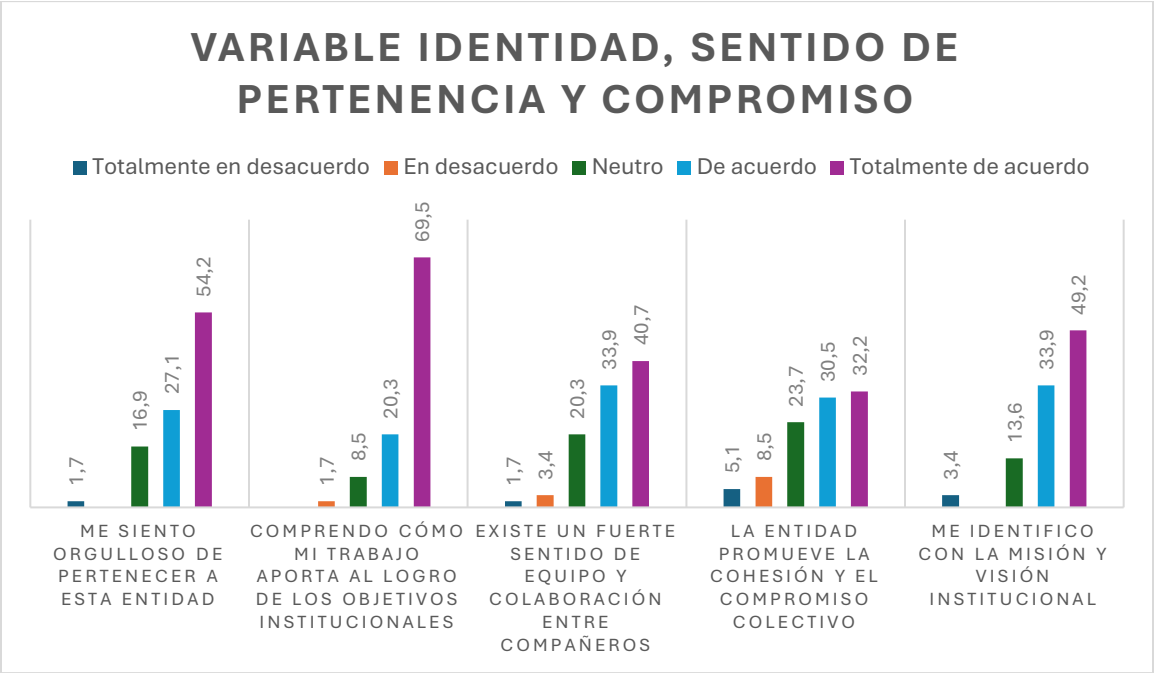


Gráfico 5



Los resultados indican que los funcionarios perciben de manera general una promoción adecuada de los valores éticos institucionales, especialmente el respeto, la responsabilidad y la transparencia, los cuales son reconocidos por más de la mitad de los participantes. Asimismo, se valora positivamente el manejo ético de los recursos y los avances en la construcción de una cultura de integridad. No obstante, se identifican brechas entre los valores declarados y su aplicación en la práctica cotidiana, así como oportunidades de mejora en la claridad de procesos, la rendición de cuentas y la imparcialidad en algunas decisiones administrativas. En conjunto, los hallazgos evidencian una cultura ética en proceso de fortalecimiento, clave para consolidar la confianza interna y la credibilidad institucional.

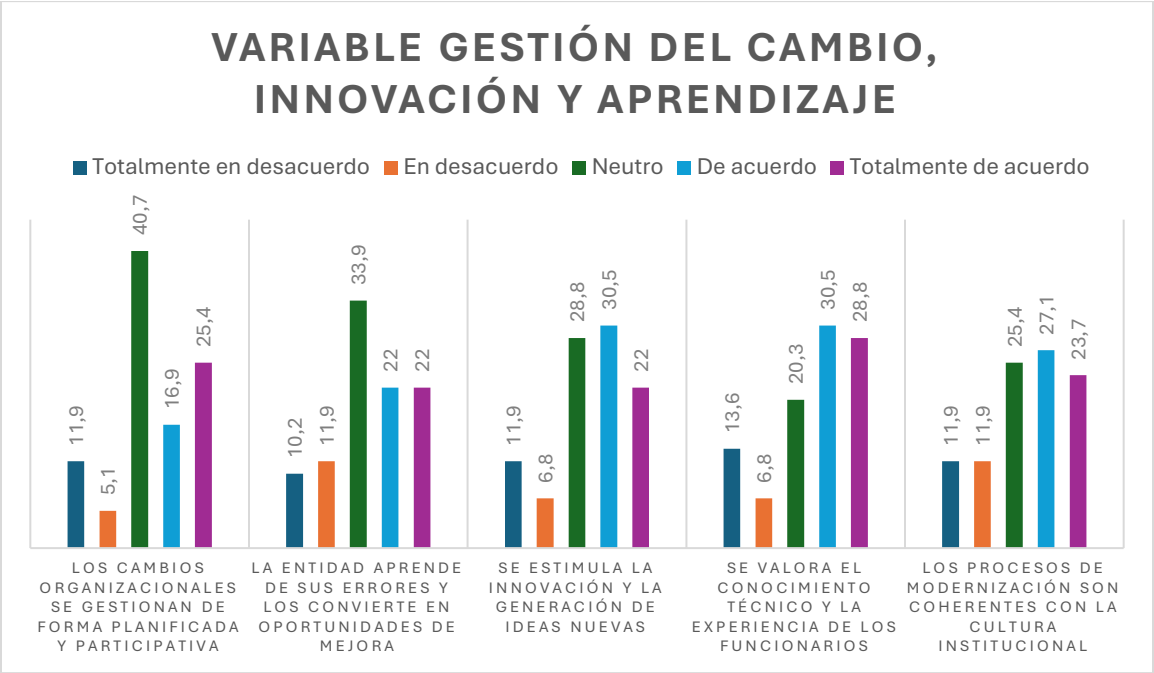
Gráfico 6



Los resultados evidencian un alto nivel de identificación y orgullo de pertenencia de los colaboradores hacia la entidad, lo que se refleja en su compromiso y disposición a contribuir más allá de sus funciones. Asimismo, se observa una fuerte alineación con los objetivos estratégicos, ya que la mayoría de los empleados reconoce la importancia de su rol en el logro de los resultados institucionales. No obstante, la cohesión y el compromiso colectivo presentan niveles menos representativos, lo que evidencia la necesidad de fortalecer esta dimensión. En general, la identidad organizacional se percibe consolidada, aunque existen oportunidades para reforzarla mediante estrategias de integración, comunicación, reconocimiento y fortalecimiento continuo de la cultura organizacional.



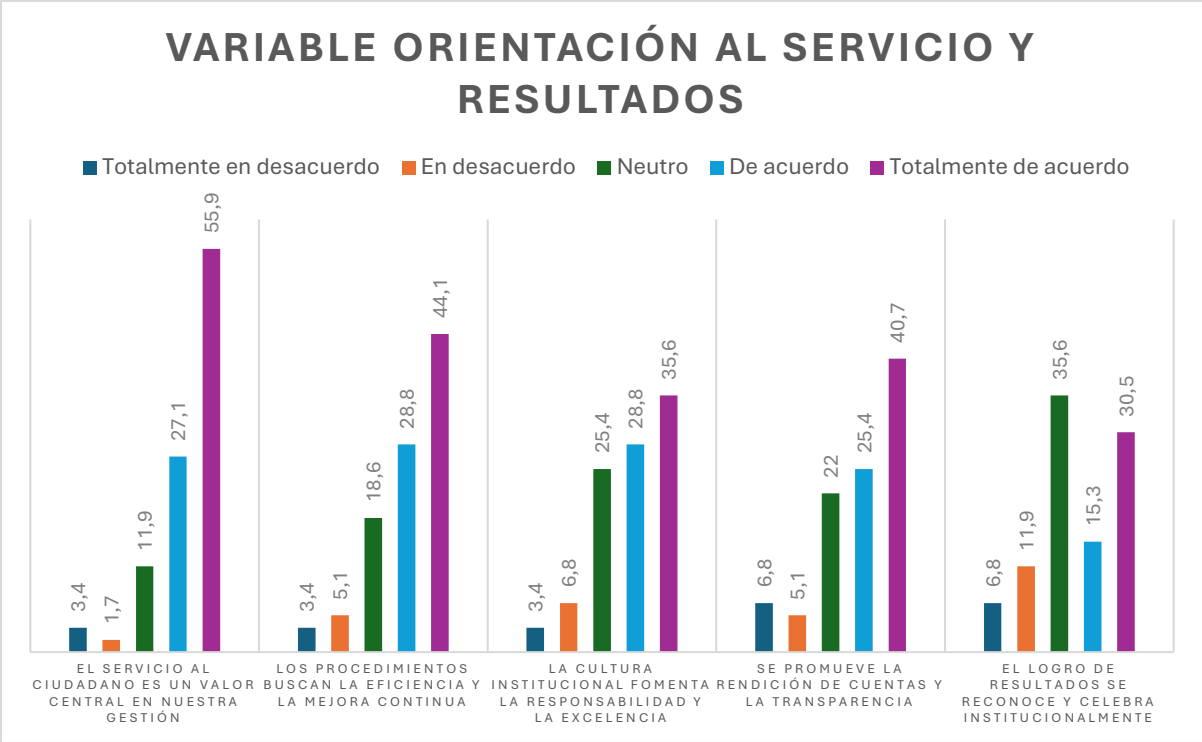
Gráfico 7



La variable Gestión del cambio, innovación y aprendizaje presenta un panorama mixto, con avances en la capacidad de adaptación de la organización, pero también con oportunidades de fortalecimiento. Los resultados indican que una parte significativa de los funcionarios percibe una gestión planificada de los cambios y una comunicación relativamente clara durante los procesos de transformación. Sin embargo, se evidencian percepciones menos favorables en aspectos como el aprendizaje a partir de errores, el estímulo a la innovación y la participación activa del personal en la toma de decisiones. En conjunto, los hallazgos sugieren la necesidad de reforzar estrategias que promuevan una cultura de aprendizaje continuo, innovación y mayor involucramiento de los colaboradores en los procesos de cambio.



Gráfico 8



Los resultados evidencian una actitud mayoritariamente positiva de los colaboradores frente a la atención de necesidades y la resolución de solicitudes, destacando el trato respetuoso, la escucha activa y la comunicación efectiva. Asimismo, se observa un compromiso significativo con el logro de resultados, la eficiencia y la mejora continua, reconociendo el cumplimiento de metas y objetivos como un aspecto clave de la gestión institucional. El servicio al ciudadano se consolida como un valor central, acompañado de prácticas orientadas a la responsabilidad, la rendición de cuentas, la transparencia y el reconocimiento de los logros. En conjunto, la variable presenta una valoración positiva, reflejando colaboradores comprometidos con la calidad del servicio y el desempeño institucional.

En cuanto a la sección cualitativa de la encuesta, que recoge las percepciones abiertas de los colaboradores, lo que permite profundizar en experiencias, opiniones y sentimientos que complementan y enriquecen los resultados cuantitativos. Este análisis aporta una visión más humana y contextualizada de la dinámica organizacional, al evidenciar cómo los funcionarios interpretan el clima laboral, las relaciones interpersonales, la cultura institucional y los procesos internos. Las respuestas abiertas se constituyen en un insumo estratégico para la



toma de decisiones, al revelar expectativas, inquietudes y propuestas directamente relacionadas con el bienestar, la productividad y el sentido de pertenencia.

El análisis consolidado de las respuestas evidencia que los colaboradores perciben un clima laboral favorable, sustentado principalmente en el buen compañerismo, las relaciones interpersonales positivas y un ambiente de respeto y cordialidad. Destacan la disposición al trabajo colaborativo, el apoyo entre áreas y el compromiso con la misión institucional, lo cual genera cohesión y propósito compartido. Asimismo, se reconoce una actitud de flexibilidad y adaptación frente a cambios o nuevas responsabilidades.

No obstante, los participantes identifican oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral. Entre los aspectos más relevantes se encuentran la necesidad de mejorar la comunicación interna en términos de claridad y oportunidad, optimizar la distribución de las cargas laborales, ampliar los espacios de integración y fortalecer el acompañamiento de los líderes, especialmente en escucha activa y apoyo al equipo. También se señala la importancia de optimizar recursos y procesos para facilitar el trabajo diario y reducir reprocesos.

En cuanto a la cultura organizacional, los colaboradores identifican como valores y prácticas predominantes la responsabilidad, el compromiso institucional, el servicio y la vocación pública, así como el respeto, la ética y el trabajo en equipo. Estos elementos reflejan una cultura orientada al cumplimiento de objetivos, la atención al ciudadano y la colaboración como eje del funcionamiento institucional.

Finalmente, las acciones sugeridas para fortalecer la cultura y el compromiso se enfocan principalmente en la realización de actividades de integración periódicas que promuevan la cohesión entre equipos, refuercen el sentido de pertenencia y consoliden una cultura organizacional más participativa y alineada con los valores institucionales.

6.3. Riesgo psicosocial

La información consolidada permite identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial relevantes, entre los que se destacan:

- Niveles medios y altos de estrés laboral en una proporción significativa de servidores.





- Sobrecarga de trabajo y dificultades para disponer de tiempo para participar en actividades institucionales.
- Necesidad de fortalecer las relaciones laborales en los equipos de trabajo.
- Requerimiento de mayor acompañamiento emocional y espacios de autocuidado.

Estos elementos justifican la priorización de acciones de promoción de la salud mental, pausas activas, integración laboral y manejo del estrés dentro del Plan de Bienestar.

6.4. Limitaciones administrativas y financieras

El diagnóstico se enmarca en un contexto institucional caracterizado por:

- Restricciones presupuestales estructurales,
- Limitaciones en la disponibilidad de personal para la gestión operativa de programas de bienestar, y
- Necesidades concurrentes asociadas al cumplimiento de funciones misionales.

Estas condiciones obligan a orientar el Plan de Bienestar hacia intervenciones graduales, focalizadas y de bajo costo relativo, privilegiando el uso eficiente de recursos y la articulación con otras dependencias e instituciones públicas.

6.5. Identificación de brechas

A partir de la información analizada, se identifican las siguientes brechas principales:

- Diferencia entre el nivel de participación deseado y el efectivamente alcanzado en actividades de bienestar, asociada a carga laboral y comunicación interna.
- Ajuste insuficiente de los programas de bienestar y reconocimiento a las necesidades reales percibidas por los servidores.





- Necesidad de fortalecer de manera sistemática las relaciones laborales, el trabajo en equipo y la cohesión institucional.
- Limitaciones en infraestructura física y ergonomía en algunos espacios de trabajo.
- Debilidades en la gestión del cambio, innovación organizacional y aprendizaje institucional.

Estas brechas constituyen el principal punto de referencia para la definición de intervenciones graduales, focalizadas y en la construcción de indicadores del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

6.6. Complementariedad entre los resultados de bienestar y clima organizacional

Los resultados de la encuesta de bienestar laboral y de la medición de clima organizacional reflejan las distintas dimensiones y complementariedad de la realidad institucional.

Mientras la medición de clima evidencia una percepción favorable sobre el liderazgo, los valores organizacionales, el sentido de pertenencia y la orientación al servicio público, la encuesta de bienestar identifica tensiones asociadas a la carga laboral, los niveles de estrés, el tiempo disponible y las dinámicas cotidianas de trabajo en los equipos.

En este sentido, los servidores reconocen a la Alcaldía Distrital de Santa Marta como una institución con bases culturales y éticas sólidas, pero al mismo tiempo manifiestan necesidades concretas de apoyo psicosocial, fortalecimiento de las relaciones laborales y mejora de las condiciones operativas.

Esta combinación de resultados confirma la pertinencia de un Plan de Bienestar orientado a mitigar factores de riesgo psicosocial, fortalecer la cohesión en los equipos de trabajo y contribuir al equilibrio entre las exigencias laborales y el bienestar personal de los servidores públicos.





6. OBJETIVOS

Los objetivos fijados en el plan de bienestar social e incentivos, permite orientar los recursos hacia las necesidades reales de los servidores públicos del Distrito de Santa Marta, procurando con ello un impacto positivo en el clima laboral. Además, proporcionan una base clara para medir el retorno de la inversión y el cumplimiento de las metas institucionales planteadas desde el Plan de Desarrollo Distrital del Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta.

6.7. Objetivo General

Fortalecer el bienestar laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta durante la vigencia 2026, mediante la implementación gradual y priorizada de acciones orientadas a la promoción del equilibrio psicosocial, la salud mental, la integración laboral y el reconocimiento institucional, en el marco de los principios de eficiencia administrativa, racionalidad del gasto y sostenibilidad institucional, con el fin de contribuir al mejoramiento del clima organizacional y al desempeño institucional.

6.8. Objetivos Específicos

1. Implementar acciones orientadas a la prevención del estrés laboral y al fortalecimiento de la salud mental de los servidores públicos, conforme a los lineamientos nacionales y a las capacidades institucionales.
2. Promover espacios de integración y fortalecimiento de las relaciones laborales que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional y del trabajo en equipo.
3. Desarrollar mecanismos básicos de reconocimiento institucional que valoren el compromiso y el desempeño de los servidores públicos, de acuerdo con la normativa vigente.
4. Favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal mediante actividades de bienestar ajustadas a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional.
5. Articular las acciones del Plan de Bienestar con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y con la gestión del clima organizacional.





6. Establecer indicadores de gestión adecuados que permitan realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades programadas durante la vigencia 2026.
7. Implementar el programa institucional de incentivos, conforme a la normativa vigente, como mecanismo de reconocimiento al desempeño y al compromiso de los servidores públicos, en el marco de los principios de eficiencia administrativa y sostenibilidad institucional.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta se estructura conforme a los cinco ejes definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, adoptando su orientación general y ajustando su desarrollo a las condiciones institucionales, administrativas y presupuestales de la entidad.

Cada eje agrupa un conjunto de acciones orientadas a atender las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional y a contribuir al cumplimiento de los objetivos del Plan, bajo criterios de priorización, eficiencia administrativa y sostenibilidad.

7.1. Eje 1. Equilibrio psicosocial

Este eje comprende las acciones dirigidas a favorecer el equilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal y familiar de los servidores públicos, así como al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y del clima organizacional.

Las actividades asociadas a este eje se orientan, principalmente, a:

- Promover la integración entre equipos de trabajo;
- Fortalecer la comunicación interna y la convivencia laboral;
- Facilitar espacios de participación e interacción social; y
- Apoyar la conciliación entre la vida laboral y personal.





7.2. Eje 2. Salud mental

Este eje agrupa las acciones orientadas a la promoción, prevención y cuidado de la salud mental de los servidores públicos, como componente esencial del bienestar laboral y del desempeño institucional.

Se priorizan intervenciones relacionadas con:

- Manejo del estrés laboral;
- Autocuidado emocional;
- Pausas activas y hábitos saludables; y
- Articulación con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.3. Eje 3. Diversidad e inclusión

Este eje se orienta a promover un entorno laboral respetuoso, incluyente y libre de discriminación, que reconozca la diversidad de condiciones personales, familiares, culturales y funcionales de los servidores públicos.

Las acciones previstas buscan:

- Fortalecer el enfoque de igualdad de trato y oportunidades;
- Promover el respeto por la diferencia; y
- Facilitar la participación de todos los servidores en las actividades institucionales de bienestar.

7.4. Eje 4. Transformación digital

Este eje comprende las acciones encaminadas a fortalecer la apropiación básica de herramientas tecnológicas y a facilitar su uso en los procesos cotidianos de trabajo, como apoyo al desempeño laboral y a la adaptación organizacional.

Las intervenciones asociadas se desarrollan de manera articulada con las capacidades institucionales existentes y con los procesos internos de modernización administrativa.





7.5. Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público

Este eje agrupa las acciones dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional, la ética pública y el reconocimiento del aporte de los servidores al cumplimiento de los fines del Estado.

Incluye, entre otros aspectos:

- Mecanismos de reconocimiento institucional;
- Fortalecimiento de valores organizacionales; y
- Promoción de la cultura del servicio al ciudadano.

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El Programa de Incentivos Institucionales de la Alcaldía Distrital de Santa Marta se formula en el marco del Sistema de Estímulos previsto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, como un componente complementario del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, orientado al reconocimiento del desempeño, el compromiso institucional y las buenas prácticas en el ejercicio de la función pública.

Este programa tiene carácter institucional, no constituye derecho adquirido ni genera obligaciones económicas permanentes para la entidad, y se desarrollará conforme a los principios de legalidad, igualdad, objetividad, eficiencia administrativa y sostenibilidad fiscal.

8.1. Objetivo del programa de incentivos

Reconocer, dentro de las capacidades institucionales, el desempeño destacado, el compromiso con el servicio público y el aporte al mejoramiento de la gestión institucional por parte de los servidores públicos, como mecanismo para fortalecer la motivación, la identidad organizacional y el clima laboral.





8.2. Alcance

El programa está dirigido a los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, independientemente de su tipo de vinculación, conforme a la normativa vigente y a los criterios que se definan anualmente por la entidad.

La participación en el programa estará sujeta a las condiciones de elegibilidad, disponibilidad presupuestal y lineamientos que establezca la administración distrital para cada vigencia.

8.3. Tipología general de incentivos

Sin perjuicio de las modalidades previstas en la normativa aplicable, y atendiendo las restricciones presupuestales de la entidad, el Programa de Incentivos podrá contemplar, de manera preferente, las siguientes formas de reconocimiento:

- Reconocimientos simbólicos o institucionales (menciones, diplomas, publicaciones internas).
- Divulgación de buenas prácticas laborales e institucionales.
- Participación preferente en actividades institucionales de bienestar, cuando aplique.
- Otros estímulos no pecuniarios definidos por la entidad, conforme a la normatividad vigente.

La adopción de cualquier incentivo de carácter pecuniario estará condicionada a la existencia de apropiación presupuestal específica y al cumplimiento estricto de las disposiciones legales aplicables.

8.4. Criterios generales para la asignación de incentivos

La asignación de incentivos se orientará por criterios objetivos y verificables, tales como:

- Cumplimiento de funciones y responsabilidades asignadas;
- Calidad del servicio prestado;





- Compromiso institucional y comportamiento ético;
- Aporte a la mejora de procesos o resultados institucionales; y
- Trabajo en equipo y colaboración interdependencial.

8.5. Procedimiento general

El procedimiento para la implementación del Programa de Incentivos será definido por la Alcaldía Distrital de Santa Marta mediante acto administrativo o directriz interna, e incluirá, como mínimo:

- Definición de criterios y requisitos de participación;
- Mecanismos de postulación o identificación de servidores destacados;
- Instancia responsable de evaluación;
- Forma de otorgamiento de los incentivos; y
- Registro y divulgación institucional de los reconocimientos otorgados.

8.6. Articulación con el Plan de Bienestar

El Programa de Incentivos se articula con las acciones de bienestar previstas en el presente Plan, especialmente con el eje de identidad y vocación por el servicio público, de manera que los reconocimientos contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y la motivación laboral.

9. MATRIZ INTEGRAL DE ACTIVIDADES

La ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se soporta en una matriz operativa que consolida las actividades programadas por eje, sus responsables, la periodicidad de ejecución, los indicadores de gestión, las metas anuales y el cronograma estimado de desarrollo.

Esta matriz constituye el principal instrumento de planeación operativa del Plan y tiene como finalidad facilitar:

- La programación ordenada de las actividades de bienestar e incentivos;





- El seguimiento interno al nivel de ejecución durante la vigencia;
- La verificación del cumplimiento de los objetivos propuestos; y
- La generación de evidencias para efectos de control interno, rendición de cuentas y reporte institucional.

La matriz operativa fue estructurada conforme a los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y al diagnóstico institucional, incorporando criterios de priorización, eficiencia administrativa y sostenibilidad en la gestión de los recursos.

9.1. Contenido y alcance de la matriz operativa

La matriz operativa del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 consolida un conjunto de veintitrés (23) actividades estructuradas en los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar: salud mental, equilibrio psicosocial, identidad y vocación por el servicio público, diversidad e inclusión y transformación digital.

Las actividades definidas se orientan, principalmente, a la promoción de hábitos saludables, la prevención de riesgos psicosociales, el fortalecimiento del clima organizacional, la integración institucional, el reconocimiento del servidor público, la promoción de valores éticos, la inclusión social y el uso responsable de herramientas tecnológicas en el entorno laboral.

Desde el punto de vista operativo, la matriz contempla:

- Acciones de carácter interno, dirigidas a los servidores públicos de la entidad y, algunos, a sus núcleos familiares;
- Responsables institucionales claramente identificados, principalmente la secretaría general, las dependencias misionales de apoyo (dirección tic, secretaría de cultura, secretaría de salud, oficina de control interno) y los procesos asociados a seguridad y salud en el trabajo;
- Actividades de complejidad compatibles con la capacidad operativa de la entidad; y
- Una programación anual distribuida en frecuencias mensuales, trimestrales, semestrales y anuales, lo que permite una ejecución progresiva y organizada durante la vigencia.





En el eje de salud mental se agrupan actividades periódicas de prevención y promoción, tales como pausas activas, jornadas de salud preventiva, vacunación, campañas de sensibilización, espacios de integración institucional y reconocimientos de carácter social, con una combinación de frecuencias mensuales, semestrales y anuales.

El eje de equilibrio psicosocial concentra acciones orientadas a la integración laboral, el manejo del estrés, el fortalecimiento de habilidades emocionales, la conciliación entre la vida personal y laboral y el acceso a información institucional relevante, mediante talleres, eventos recreativos, actividades culturales y jornadas informativas.

El eje de identidad y vocación por el servicio público se materializa, principalmente, en actividades de reconocimiento institucional y promoción de la ética administrativa, tales como la conmemoración del Día del Servidor Público y campañas internas de transparencia y valores organizacionales.

En el eje de diversidad e inclusión se contemplan actividades anuales orientadas a la promoción del respeto por la diferencia, la equidad de género, la inclusión de personas con discapacidad auditiva y la convivencia intercultural, mediante jornadas conmemorativas y talleres de sensibilización.

Finalmente, el eje de transformación digital incorpora actividades formativas básicas dirigidas a fortalecer la cultura digital institucional, la ciberseguridad y el uso responsable de herramientas tecnológicas disponibles en la entidad.

La matriz integra, adicionalmente, indicadores de gestión, metas anuales verificables y fuentes de verificación documentales, así como un cronograma detallado por meses y semanas, lo cual permite realizar seguimiento interno a la ejecución del Plan, facilitar la labor de control institucional y respaldar los procesos de rendición de cuentas.

9.2. Carácter flexible y ajustable

La matriz operativa podrá ser objeto de ajustes durante la vigencia 2026, cuando existan razones técnicas, administrativas o presupuestales que así lo justifiquen, previa evaluación por parte del proceso de Gestión del Talento Humano y las instancias





internas competentes, sin que ello implique modificación del objetivo general del Plan ni de su estructura estratégica.

En consecuencia, la matriz operativa se constituye en un instrumento dinámico de apoyo a la gestión institucional del bienestar laboral y los incentivos, orientado a asegurar una ejecución organizada, verificable y coherente con las prioridades de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

9.3. Matriz vigencia 2026

Tabla 3

La matriz operativa para la vigencia 2026, corresponde a la siguiente:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	TIPO ACTIVIDAD	JORNADA	EJE	FRECUENCIA
Pausas activas y ergonomía en oficinas	Prevenir lesiones musculoesqueléticas y disminuir la fatiga laboral.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Salud Mental	Trimestral
Jornadas de salud preventiva (visual, auditiva, cardiovascular, nutricional)	Detectar tempranamente riesgos de salud y fomentar el autocuidado integral.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Salud Mental	Semestral
Jornada de stands de servicios	Relacionar los convenios con los que cuenta la Alcaldía a los colaboradores de la entidad.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Equilibrio Psicosocial	Semestral
Eventos deportivos	Promover la salud física y fortalecer la integración laboral.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Equilibrio Psicosocial	Anual
Eventos recreacionales	Promover la salud física y fortalecer la integración laboral.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Equilibrio Psicosocial	Anual
Actividades artísticas y culturales	Fomentar la creatividad, la convivencia y el disfrute cultural.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Equilibrio Psicosocial	Anual
Jornada de Vacunación	Proteger la salud y bienestar de los servidores	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Salud Mental	Semestral
Día del Servidor Público	Consolidar el compromiso institucional y fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Identidad y Vocación por el servicio público	Anual





ACTIVIDAD	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	TIPO ACTIVIDAD	JORNADA	EJE	FRECUENCIA
Campañas de ética y transparencia	Promover valores organizacionales y la ética administrativa en la gestión pública.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Identidad y Vocación por el servicio público	Anual
Taller sobre Equilibrio Vida personal y laboral	Promover la armonía entre la vida personal, familiar y laboral, reduciendo el estrés y fortaleciendo la satisfacción de los funcionarios	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Equilibrio Psicosocial	Anual
Capacitaciones en ciberseguridad y protección de datos	Garantizar el uso seguro de herramientas digitales	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Transformación digital	Anual
Jornadas de sensibilización sobre cultura digital	Promover el uso responsable y eficiente de la tecnología	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Transformación digital	Anual
Espacios de diálogo intercultural	Promover el respeto y la convivencia intercultural	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Diversidad e inclusión	Anual
Taller de lenguaje de señas	Promover la comunicación inclusiva y facilitar la interacción con personas con discapacidad auditiva	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Diversidad e inclusión	Anual
Taller Inteligencia Emocional	Desarrollar en los participantes la capacidad de reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, así como las de los demás.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Equilibrio Psicosocial	Anual
Talleres de resiliencia y manejo del estrés laboral	Desarrollar habilidades para enfrentar situaciones de presión y prevenir el burnout.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Equilibrio Psicosocial	Anual
Halloween	Promover la convivencia y la integración familiar en un ambiente lúdico.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Salud Mental	Anual
Novenas navideñas	Fomentar la unión y la cultura institucional en época festiva.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Salud Mental	Anual
Día Internacional del Cáncer de Mama	Fomentar hábitos de vida saludables con la sensibilización de esta enfermedad.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Salud Mental	Anual





ACTIVIDAD	OBJETIVO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	TIPO ACTIVIDAD	JORNADA	EJE	FRECUENCIA
Conmemoración del Día Internacional de la Mujer y Día del Hombre	Visibilizar y reconocer la equidad de género en la entidad	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Diversidad e inclusión	Anual (marzo)
Conmemoración del Día de las Mascotas	Promover el bienestar emocional y la integración familiar de los servidores públicos a través de la participación de sus mascotas	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Diversidad e inclusión	Anual (octubre, Día Mundial de los Animales)
Celebración mensual de cumpleaños de los funcionarios/Mensajes de felicitación institucional el día del cumpleaños con una tarjeta virtual	Fomentar el reconocimiento personal y el fortalecimiento del clima organizacional.	Colaboradores de la entidad	Secretaria General / Dirección de Capital Humano	Interna	Media	Salud Mental	Mensual
Nota: Estas fechas están sujetas a modificaciones y/o ajustes							

10.ARTICULACIÓN CON SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articula con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, de manera que las acciones orientadas a la promoción de la salud, la prevención de riesgos psicosociales, la adopción de hábitos laborales saludables y el fortalecimiento del entorno organizacional se desarrollen de forma complementaria y coherente con los programas, evaluaciones y medidas preventivas definidas por dicho sistema. Esta articulación permite optimizar el uso de los recursos institucionales, evitar duplicidades y fortalecer la gestión integral del bienestar laboral.

11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E INDICADORES

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se realizarán con base en la matriz operativa de actividades, los indicadores de gestión definidos y las evidencias documentales generadas durante su ejecución, con el propósito de verificar el nivel de cumplimiento de las acciones programadas y apoyar la toma de decisiones institucionales.





11.1. Frecuencia

El seguimiento al Plan se efectuará de manera periódica, con una revisión consolidada de carácter semestral, sin perjuicio de los controles internos que se realicen de forma continua por parte de las dependencias responsables de la ejecución de las actividades.

11.2. Responsables

La coordinación del seguimiento estará a cargo del proceso de la Dirección de Capital Humano, a través de la dependencia competente en materia de bienestar social, con el apoyo de la Secretaría General y de las áreas que intervienen como responsables de las distintas actividades programadas.

11.3. Instrumentos

Para el seguimiento y evaluación se utilizarán, principalmente, los siguientes instrumentos:

- Matriz operativa del Plan de Bienestar e Incentivos;
- Registros de asistencia y participación;
- Actas de ejecución de actividades;
- Evidencias documentales y fotográficas;
- Reportes internos de las dependencias responsables.

11.4. Reportes

Con base en la información recopilada, se elaborarán reportes internos de seguimiento, los cuales podrán ser presentados a la alta dirección y a las instancias de control interno cuando así se requiera, y servirán como insumo para los procesos de autoevaluación institucional, rendición de cuentas y mejora continua de las acciones de bienestar laboral.

12. GESTIÓN DOCUMENTAL Y EVIDENCIAS

La documentación generada con ocasión de la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 será organizada, conservada y administrada conforme a las





disposiciones internas de gestión documental y a la normativa archivística vigente, con el fin de garantizar su integridad, disponibilidad y trazabilidad. Las evidencias de ejecución, tales como actas, registros de asistencia, informes y material fotográfico, constituirán soporte para los procesos de seguimiento, control interno, auditoría y rendición de cuentas institucional.

13. DISPOSICIONES FINALES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta tendrá vigencia durante el año 2026.

Durante su ejecución, el Plan podrá ser objeto de ajustes de carácter técnico u operativo, cuando las condiciones institucionales, administrativas o presupuestales así lo requieran, previa evaluación por parte del proceso de Gestión del Talento Humano y las instancias internas competentes, sin que ello implique modificación de su finalidad, objetivos generales ni de su estructura estratégica.

Los resultados del seguimiento y evaluación constituirán insumo para la formulación de los planes de bienestar de vigencias posteriores, en el marco de un enfoque de mejora continua orientado al fortalecimiento progresivo del bienestar laboral, el clima organizacional y la gestión del talento humano en la entidad.





14.REFERENCIAS NORMATIVAS Y TÉCNICAS

- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 48. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 51. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 52. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 57. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Decreto 36 de 1998. (1998, 09 de enero). Presidente de la República. Diario oficial No. 43.216. <http://suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1008434>
- Decreto 1227 de 2005. (2005, 21 de abril). Presidente de la República. Diario oficial No. 45.890. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- Decreto 1083 de 2015. (2015, 26 de mayo). Presidente de la República. Diario oficial No. 49.523. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2020). Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa+Nacional+de+Bienestar+Social+2020-2022.pdf/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?t=1608570357127&download=true>
- Ley 489 de 1998. (1998, 29 de diciembre). Congreso de Colombia. Diario oficial No. 43.464. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>
- Ley 734 de 2002. (2002, 05 de febrero). Congreso de Colombia. Diario oficial No. 44.699. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>
- Ley 909 de 2004. (2004, 23 de septiembre). Congreso de Colombia. Diario oficial No. 45.680. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>





- Ley 1010 de 2006. (2006, 23 de enero). Congreso de Colombia. Diario oficial No. 46.160.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Ley 1753 de 2015. (2015, 9 de junio). Congreso de la República de Colombia. Diario oficial No.49.538.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933>
- Ley 2466 de 2025. (2025, 25 de junio). Congreso de la Colombia. Diario Oficial No. 53160.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260676>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Resolución 1356 de 2020, por la cual se establecen lineamientos para la intervención de los factores de riesgo psicosocial. Diario Oficial No. 51.309.
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523.
- Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Diario Oficial No. 50.353.





ALCALDÍA DE SANTA MARTA

Distrito Turístico, Cultural e Histórico

Secretaría General

Dirección de Capital Humano

WWW.SANTAMARTA.GOV.CO



SECRETARÍA GENERAL

Calle 14 No. 2 - 49, Palacio Municipal
direccion.capitalhumano@santamarta.gov.co
(605) 4209600 Ext. 1206