

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES

Versión 4.0



Sistema Estratégico de Transporte Público

Santa Marta



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

2026

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: ATH-MA-04
		Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 1 de 16

Contenido

1.PRESENTACIÓN.....	2
2.OBJETIVO GENERAL.....	3
2.1 Objetivos Específicos	3
3. ALCANCE	3
4.DEFINICION DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL.....	3
4.1 Diagnósticos de necesidades.....	3
5.MARCO CONCEPTUAL	4
6.METODOLOGÍA - ESTRATEGIAS.....	6
7.PROGRAMAS DE BIENESTAR.....	6
7.1 Programas De Protección De Servicios Sociales.	6
7.2 Deportivos, Recreativos Y Vacacionales.	6
7.3 Artístico Culturales.....	6
7.4 Promoción y Prevención en Salud.	6
8.PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	7
8.1 Medición de clima laboral	7
8.2 Planes de Incentivos	7
8.3 Incentivos no pecuniarios.....	7
8.4 Artístico Culturales.....	7
9.EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	7
9.1 Inteligencia Emocional	7
9.2 Autocontrol	8
9.3 Salud Mental	8
9.4 Determinantes De La Salud Mental.....	8
9.5 Convivencia Social.....	8
9.6 Alianzas Interinstitucionales	9
9.7 Transformación Digital.....	10
9.8 Las Ventajas De La Transformación Digital	10
9.9 Las Claves De La Transformación Digital	10
10. PLAN DE TRABAJO	11
10.1. Programas de Bienestar Social.....	11
10.2. PLANES DE INCENTIVOS DE ESTÍMULOS.....	12
10.3 Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:	13
10.3 METAS E INDICADORES.....	13
11. CRONOGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES	14
12. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN:	14

 	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: ATH-MA-04
		Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 2 de 16

1. PRESENTACIÓN

El programa de Bienestar Laboral e incentivos propuesto para los funcionarios del Sistema Estratégico de Transporte Publico de Santa Marta con vinculación Libre nombramiento y remoción, deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad Humana, y el aporte al bienestar social del ciudadano. Fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

El Sistema Estratégico de Transporte Publico de Santa Marta S.A.S., se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo del proyecto y programa de bienestar, estímulos e incentivos en la entidad, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad entidad al mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios.

Por lo anterior, se establecen reconocimientos al trabajo de todo un equipo conformado por el personal directivo y el administrativo de la entidad, y a partir de los logros del equipo, Es importante también tener en cuenta el salario emocional como factor clave en la satisfacción de los colaboradores, no podemos darnos el lujo de tener personas insatisfechas ya que esta insatisfacción incide en el clima organizacional de la entidad. Es importante que el Sistema Estratégico de Transporte Publico acepte su responsabilidad con los funcionarios, en principio porque esto se verá reflejado en una entidad, con más calidad y un mejor ambiente laboral; en resumen, una mejor organización.

Al margen de una retribución justa y al mismo nivel que el ofrecido por entidades del mismo sector, que es lo mínimo que el trabajador espera de su empresa, se encuentra los siguientes puntos que podemos clasificar como las prestaciones emocionales:

La calidad de la relación directa con su jefe inmediato, el poder expresar sus ideas y sugerencias, actuar y contribuir en otras áreas de la entidad, retos profesionales, ambiente laboral, agradable flexibilidad, seguridad, equidad entre el resto de compañeros, conocimiento de sus logros por parte de la dirección y el sentirse recompensado, reconocido y apreciado, de esta manera la entidad puede crear una verdadera sinergia colaborador - SETP Santa Marta y aumentar sus logros considerablemente.

El plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1083 de 2015, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos. También se debe tener que en nuestro ordenamiento legal el Sistema de Estímulos e incentivos está definido a partir de las Directrices del Departamento administrativo de la Función Pública Decreto ley 894 de 2017 y 1083 de 2015.

 	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: ATH-MA-04
		Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 3 de 16

2. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la entidad y se releje en el cumplimiento de la Misión.

2.1 Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la entidad.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso entidad al y el sentido de pertenencia e identidad

3. ALCANCE

El programa de bienestar e incentivos laborales del Sistema Estratégico de transporte público de Santa Marta, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, siempre en búsqueda del trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos. El alcance del presente Plan se extiende a todos los servidores del SETP SANTA MARTA S.A.S.

4. DEFINICION DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

El plan de Bienestar Laboral es un documento donde se programan una serie de actividades, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios.

4.1 Diagnósticos de necesidades

El plan de Bienestar Laboral, del SETP Santa Marta se obtiene a través del análisis del Diagnóstico de necesidades, que arroja la “encuesta para detectar necesidades de Bienestar Laboral”, siendo esto el insumo para la realización del Plan de Bienestar y cronograma de actividades.

De acuerdo con lo anterior se encuentra que, en la entidad se hace necesario fortalecer el lazo de comunicación de la entidad y los funcionarios en cuanto a lo que concierne a los diagnósticos sobre los requerimientos del personal, es de importancia resaltar que la entidad debe adoptar y ejecutar programas de bienestar laboral además de socializar el plan de incentivo que se estructuro con el fin de generar reconocimiento tanto colectivo como personal. Teniendo en cuenta la necesidad del fortalecer el proceso de Bienestar Laboral se va a trabajar de manera articulada el plan de bienestar laboral con el programa del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo organizando actividades y acciones en beneficio de la salud mental y física de los funcionarios.

De acuerdo con lo anterior se encuentra que, dentro de las actividades, de bienestar los servidores públicos prefieren Celebraciones y Formación o Capacitación, con temas como, recreación y cultura, deportes, baile y gimnasio, Cultura, Cine, teatro, en salud; manejo de estrés, relajación, higiene oral, nutrición, oftalmología familiar, etc.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD	Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 4 de 16

De acuerdo con lo anterior se programan actividades, que relacionamos a continuación, día del trabajo, de la mujer, día del hombre, amor y amistad, oración y reflexión.

Bajo la dirección de la Gerencia y apoyo de la Alcaldía Distrital de Santa Marta y en coordinación con el área administrativa se ofrecen a los servidores públicos actividades de recreación, arte y cultura.

5. MARCO CONCEPTUAL

Está sustentado en las disposiciones del Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto Ley 894 de 2017 y el Decreto 1083 de 2015, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones:

- **“Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.”** Establece el plan de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados de las entidades estatales.
- **“Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales.”** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- **“Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral.”** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de los problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- **“Artículo 29. Planes de Incentivos.”** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
- **“Bienestar Social.”** Es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **“Áreas de Intervención.”** Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD		Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS		Versión: 4.0
			Fecha: 22 Diciembre 2025
			Página 5 de 16

El presente Manual se justifica legalmente por las siguientes normas que regulan el bienestar, los estímulos y la capacitación de los empleados del Estado:

- Constitución Política de Colombia: Artículos 48, 49, 51, 52, 53 y 57, los cuales garantizan la seguridad social, la salud, la recreación, el trabajo digno y la protección integral del trabajador.
- Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, Parágrafo del Artículo 36.
Establecen que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que las desarrollen.
- Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), Artículo 37.
Reconoce como derecho de los servidores públicos y sus familias participar en los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- Ley 489 de 1998, Capítulo Quinto.
Establece los incentivos a la gestión pública como un mecanismo para fortalecer la eficiencia y eficacia administrativa.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas sobre empleo público, carrera administrativa y otras disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual regula en su Capítulo II los programas de bienestar social e incentivos, en los Artículos 18 y 19, y en el Capítulo III, los Artículos 20 al 25, referentes a las áreas de intervención del bienestar laboral.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y planes de incentivos.
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estableciendo la obligación de prevenir, evaluar y controlar los riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales.
- Resolución 1356 de 2012 y normas concordantes, que regulan la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), en reemplazo de la antigua normatividad sobre comités de medicina, higiene y seguridad industrial.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD		Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS		Versión: 4.0
			Fecha: 22 Diciembre 2025
			Página 6 de 16

6. METODOLOGÍA - ESTRATEGIAS

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos, se llevará a cabo durante el año, está dirigido a todos los funcionarios públicos de la entidad, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de los funcionarios. Y se elaborará teniendo en cuenta el siguiente Esquema que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para la elaboración del plan de Bienestar laboral se tendrán como insumos:

- Necesidades específicas manifestadas por los jefes respectivos y por los funcionarios.
- Normatividad vigente aplicable.
- Directrices de la Gerente de la Sistema Estratégico de transporte Público de Santa Marta.
- Resultados de la evaluación clima organizacional.
- Presupuesto destinado por la entidad para el bienestar social.
- Se evaluará cada programa de Bienestar Social realizado con mínimo el 25% de los participantes y se consolidará un informe anual. Sistema de Estímulos para Empleados del Estado.

7. PROGRAMAS DE BIENESTAR.

7.1 Programas De Protección De Servicios Sociales.

Se enfoca en fomentar programas de bienestar las cuales atienden a las necesidades de protección, aprendizaje del servidor, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación en convenio con el programa de bienestar brindado por la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

7.2 Deportivos, Recreativos Y Vacacionales.

La Recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo se ofrece a través de las actividades que proyecta en el área de Bienestar Alcaldía Distrital de Santa Marta.

7.3 Artístico Culturales.

Este programa se ofrece a través de las actividades que proyecta el área de bienestar de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

7.4 Promoción y Prevención en Salud.

Es ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados, y promuevan en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva, se realizan dos veces al año, además de los talleres brindados por la ARL correspondiente.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD	Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 7 de 16

8. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

8.1 Medición de clima laboral

El Clima laboral se mide cada dos años, y se realiza con entidades externas, donde nos permite evidenciar la calidad de vida de los servidores de la institución.
Fortalecimiento del trabajo en equipo

A través de las actividades de Bienestar se busca fortalecer el trabajo en equipo y este influye en forma positiva en los servidores del SETP Santa Marta en su interacción con los demás y su entorno.

8.2 Planes de Incentivos

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad.

8.3 Incentivos no pecuniarios

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

8.4 Artístico Culturales.

Este programa se ofrece a través de las actividades que proyecta el área de bienestar de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

9. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Se refiere a ser una persona equilibrada, desde el punto de vista psicológico, supone mantener una cierta estabilidad en lo que se refiere al humor, emociones y sentimientos, reaccionar psicológicamente con moderación ante los diversos estímulos externos, de una forma proporcionada, y mantener un cierto autocontrol de los impulsos y de la vida instintiva.

9.1 Inteligencia Emocional

Se busca fortalecer la capacidad de enfrentarse y de adaptarse a las diferentes situaciones a las que el personal se enfrenta en su entorno laboral y su capacidad para resolverlas de forma satisfactoria a la vez que genera motivaciones beneficiosas para sí mismo.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD	Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 8 de 16

9.2 Autocontrol

Brindar al empleado la capacidad de ejercer dominio sobre sí mismo, es decir, de controlar los propios comportamientos, deseos o simplemente estar tranquilo, con el fin, de lograr un alto nivel de autocontrol, lo que puede ser beneficioso en multitud de situaciones laborales.

9.3 Salud Mental

El concepto de salud mental presenta mucha controversia en cuanto a su definición y a su campo de acción. Son muchas las áreas científicas que se refieren a él y tratan de definirlo de la mejor manera. La medicina y dentro de ella la psiquiatría es la rama que más se ha ocupado de éste. Sin embargo, su abordaje ha sido hasta no hace mucho, reducido a los criterios netamente médicos y cuando se refería a salud mental, terminaba hablando enfermedad mental, al punto de llegar a homologar estos conceptos en sus escritos y en cuanto a la atención se refiere. La prevención y la promoción de la salud mental también estaban dirigidas a evitar problemas de enfermedad mental antes que a incentivar la mejora en la calidad de vida de las personas.

9.4 Determinantes De La Salud Mental

La salud mental individual está determinada por múltiples factores sociales, psicológicos y biológicos. Por ejemplo, las presiones socioeconómicas persistentes constituyen un riesgo bien conocido para la salud mental de las personas y las comunidades, las pruebas más evidentes están relacionadas con los indicadores de la pobreza, y en particular con el bajo nivel educativo.

9.5 Convivencia Social

Es un fenómeno que se da cuando varias personas de características diferentes son capaces de coexistir de manera armoniosa en un mismo espacio durante un periodo determinado de tiempo.

Generalmente implica la aparición de actitudes como el respeto y la aceptación mutua, aunque no siempre tiene por qué ser así. En la actualidad, el estudio de la convivencia social es especialmente importante debido a que las sociedades son cada vez más abiertas y están compuestas por miembros muy diferentes. De esta manera, la mayoría de culturas buscan fomentar esta actitud en sus ciudadanos para evitar conflictos y garantizar la calidad de vida para todas las personas.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD	Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 9 de 16

9.6 Alianzas Interinstitucionales

Existe una gran cantidad de definiciones sobre el concepto del término alianzas. Una de ellas expresa que las alianzas estratégicas son Iniciativas conjuntas, coordinadas, en las que cada uno contribuye con recursos esenciales (financieros, humanos, técnicos, informativos y políticos) y participa en el proceso de toma de decisión, creando sinergias que potencien la utilización de los recursos.

Sin extendernos en definiciones, el Modelo de Atención Integral a la Primera Infancia que implementa el Instituto Nacional de Atención Integral a la primera Infancia, INAIPI, afirma que una de las principales características para que exista una verdadera alianza es que los aliados sean conscientes de que construyen por voluntad propia una relación sólida, con responsabilidades definidas, donde asumen los riesgos en el desarrollo de lo pactado y, especialmente, donde existen valores tales como la comunicación, el diálogo constante, la valoración mutua y la convicción de que ambas partes se complementan y tienen un propósito común.

Entre las instituciones con las que INAIPI ha firmado acuerdo de colaboración, podemos citar, las siguientes:

- Asociación Dominicana de Rehabilitación
- Despacho de la Primera Dama
- Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS)
- Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM)
- Servicio Nacional de Salud (SNS)
- Seguro Nacional de Salud (SENASA)
- Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación (OPTIC)
- Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU)
- Acción Empresarial por la Educación (EDUCA)

En el fortalecimiento de las alianzas se genera entre sectores un proceso de corresponsabilidad y valor compartido, donde las prácticas eficientes y la cultura organizacional de estos actores logra el mejoramiento de las condiciones y consigue que se utilice la capacidad de escalar y liderar del sector público, de esta manera se obtiene una efectiva colaboración entre las partes, la cual posibilita el aumento de capacidades e impacto en la población.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD	Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 10 de 16

9.7 Transformación Digital

La transformación digital es un proceso que integra la tecnología digital en todos los aspectos del negocio y que requiere de cambios fundamentales en el ámbito de la tecnología, la cultura, las operaciones y la entrega de valor. Para aprovechar mejor las tecnologías emergentes y su rápida expansión en las actividades humanas, las empresas deben reinventarse y transformar radicalmente todos sus procesos y modelos. La transformación digital requiere un cambio de enfoque al perímetro de la empresa y centros de datos más ágiles que puedan respaldar ese entorno. También implica mudar la tecnología anterior, que puede ser costosa de mantener para la empresa, y modificar la cultura empresarial de manera que respalde la aceleración que trae consigo la transformación digital.

9.8 Las Ventajas De La Transformación Digital

Incorporar la digitalización en todos los procesos de la empresa genera ventajas competitivas innegables a corto y largo plazo. Estas son las más importantes:

- Impulsa la cultura de la innovación en la empresa
- Mejora la eficiencia de los procesos en las organizaciones
- Contribuye a fomentar el trabajo colaborativo y la comunicación interna
- Proporciona una capacidad de respuesta rápida en un entorno cambiante
- Ofrece nuevas oportunidades de negocio gracias al análisis de datos
- Mejora la experiencia del cliente y su relación con la marca

La transformación digital ya no puede considerarse una opción. En la actualidad, las empresas están en la necesidad de renovarse adaptándose a la digitalización si quieren seguir siendo competitivas.

9.9 Las Claves De La Transformación Digital

La evolución hacia lo digital se sostiene sobre cuatro pilares fundamentales: tecnología, experiencia del cliente, cultura empresarial y objetivos de negocio.

Algunos empresarios pueden sentirse abrumados al pensar en la transformación digital como en un cambio radical que no se sienten capaces de asumir a corto plazo. En realidad, la digitalización se debe concebir como un proceso paulatino acorde a las capacidades y necesidades de cada empresa. Hay que tener en cuenta que su implementación implica a todos los integrantes de la organización.

Para abordar esta transformación de manera eficaz hay que prestar atención a tres puntos clave:

- Impulsar formas de trabajo productivas y flexibles que ayuden a retener talento
- Fomentar un liderazgo innovador con capacidad de aportar ideas nuevas
- Conocer al cliente mediante la gestión eficaz de datos

La digitalización debe hacerse pensando en las necesidades futuras y, por tanto, es un elemento indispensable de cualquier plan de negocios.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD	Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 11 de 16

10. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al funcionario y propiciar su desempeño el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potencializando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad y desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

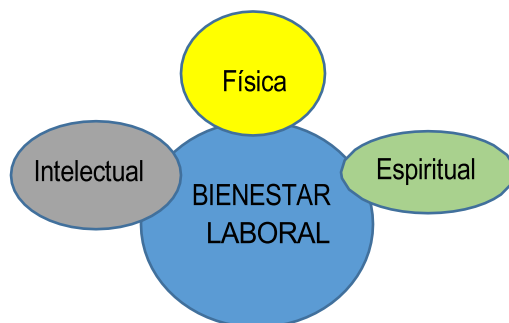
Las áreas de intervención que se plasman en el programa de Bienestar laboral de Estímulos e Incentivos reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos del SETP Santa Marta.

Para el logro del Programa de Bienestar laboral, Estímulos e Incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajarán en las siguientes áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios.

10.1. Programas de Bienestar Social

El programa de Bienestar social se propone a partir del abordaje de las dimensiones, entendiendo que el ser humano es un ser en relación con los demás, un conjunto de fortalezas, cargado de demandas y necesidades que pueden ser satisfechas a partir de un programa completo y estructurado.

El diagrama que se presenta a continuación aborda las dimensiones mencionadas.



 	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: ATH-MA-04
		Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 12 de 16

- **Dimensión Física:** Supone cuidar el cuerpo, comer correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente. Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Hacen parte actividades como: campeonatos deportivos, acondicionamiento físico y, así las medidas y acciones dirigidas a promover y proteger la salud de los funcionarios buscando controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Esta dimensión se desarrolla a través del Área de Talento Humano y la Caja de Compensación, ARL.
- **Dimensión Intelectual:** los conocimientos y alcances logrados por el aprendizaje se deben a la superación personal por querer aprender y lograr mucho más en la vida. De esta dimensión hacen parte actividades como: Estímulo Educativo (beneficiarios), talleres y conferencias.
- **Dimensión Social-Laboral:** hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. En esta dimensión se tienen en cuenta actividades como: programas de motivación e integración, programa de aprovechamiento del tiempo libre, integración en días especiales, actividades culturales, programa de incentivos, y demás las actividades orientadas a fortalecer los equipos de trabajo del SETP Santa Marta.
- **Dimensión Afectiva:** comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación con cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconocer el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimientos y emociones. Hacen parte actividades como: talleres y conferencias y atención Psicológica.
- **Dimensión Espiritual:** hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la conduce a dotar de sentido y propósito a las propias acciones y existencia, sean cuales sean las condiciones externas, lo que significa aprender cómo encontrar disfrute en la experiencia cotidiana; a contar con un sistema de valores y con el compromiso de aplicarlos; a centrarse en algo que va más allá de uno mismo, esto es, trascender; al uso del propio potencial creativo; a la Afectiva Social contemplación de la vida y a aprovecharla de acuerdo con las propias aspiraciones y convicciones y las del grupo al que se pertenece. Incluye realizar las prácticas asociadas a la fe, la creencia o los valores morales, como: Oración todos los lunes al empezar la semana laboral, Novenas navideñas, entre otras.

10.2. PLANES DE INCENTIVOS DE ESTÍMULOS.

El SETP Santa Marta S.A.S., apoyará la financiación de la educación no formal y hará parte de los programas de bienestar laboral; el cual estará dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción.

La ley 909 del año 2004 y el Decreto 1083 de 2015, en el parágrafo único del artículo 36 alude: “Que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD		Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS		Versión: 4.0
			Fecha: 22 Diciembre 2025
			Página 13 de 16

empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados entidades.

estatales, las entidades deberán implementar planes de Bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”. La Ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el Decreto Ley 894 de 2017, sobre los Programa de Bienestar Laboral e Incentivos Para Empleados Públicos.

El artículo 33° del decreto 1567 de 1998 “determina que dentro de los planes de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, y otros que establezca el Gobierno Nacional.

De conformidad con la normatividad vigente, a los empleados contratista y los temporales, dado e l carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

- 1). Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 2). Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

10.3 Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:

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

La escogencia de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios al mejor funcionario se llevará a cabo a través del Área de Talento Humano, y los jefes Inmediatos mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario.

10.3 METAS E INDICADORES

Las metas propuestas en el plan de Bienestar Laboral están dadas por los programas a desarrollar y por los funcionarios beneficiados en cada programa, en relación con los productos programados ejecutados (Indicador Eficiencia).

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD	Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Versión: 4.0
		Fecha: 22 Diciembre 2025
		Página 14 de 16

11. CRONOGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES

El cronograma anual de bienestar e incentivos se elaborará conforme a la planeación institucional y la disponibilidad presupuestal, asegurando el seguimiento y evaluación permanente de las actividades.

12. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN:

Versión	Fecha	Ítem Modificado	Descripción
2.0	02/02/2022	9.-Equilibrio Psicosocial	Se refiere a ser una persona equilibrada, desde el punto de vista psicológico
		Inteligencia Emocional	Se busca fortalecer la capacidad de enfrentarse y de adaptarse a las diferentes situaciones a las que el personal se enfrenta en su entorno laboral
		Autocontrol	Brindar al empleado la capacidad de ejercer dominio sobre sí mismo
		Salud Mental	El concepto de salud mental presenta mucha controversia en cuanto a su definición y a su campo de acción. Son muchas las áreas científicas que se refieren a él y tratan de definirlo de la mejor manera.
		DeterminantesDe La Salud Mental	La salud mental individual está determinada por múltiples factores sociales, psicológicos y biológicos Es un fenómeno que se da cuando

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD		Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS		Versión: 4.0
			Fecha: 22 Diciembre 2025
			Página 15 de 16

		9.5 Convivencia Social 9.6-Alianzas Interinstitucionales 9.7-Alianzas Interinstitucionales Las Ventajas De La Transformación Digital Las Claves De La Transformación Digital	varias personas de características diferentes son capaces de coexistir de manera armoniosa en un mismo espacio durante un periodo determinado de tiempo. Existe una gran cantidad de definiciones sobre el concepto del término alianzas La transformación digital es un proceso que integra la tecnología digital en todos los aspectos del negocio Incorporar la digitalización en todos los procesos de la empresa genera ventajas competitivas innegables a corto y largo plazo La evolución hacia lo digital se sostiene sobre cuatro pilares fundamentales: tecnología, experiencia del cliente, cultura empresarial y objetivos de negocio.
4.0	15/01/2026	Marco conceptual	Se actualiza el Marco Conceptual manteniendo la estructura original del manual, corrigiendo la atribución normativa de los artículos y alineando las definiciones del Sistema de Estímulos, Bienestar Social, Áreas de Intervención y Planes de Incentivos conforme al Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto Ley 894 de 2017 y Decreto 1083 de 2015.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD		Código: ATH-MA-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS		Versión: 4.0
			Fecha: 22 Diciembre 2025
			Página 16 de 16

4.0	15/01/2026	Salario emocional	Se incorpora el enfoque de salario emocional como complemento a los incentivos tradicionales, destacando el reconocimiento, el clima organizacional, el liderazgo positivo, la participación y el equilibrio vida–trabajo.
4.0	15/01/2026	Incentivos y estímulos	Se ajustan los planes de incentivos y estímulos, enfatizando los incentivos no pecuniarios y el reconocimiento al desempeño sobresaliente individual y colectivo, conforme a la normatividad vigente.

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre	Edgardo Garzon Santana	Greiscol Guillot	Sandra Britto Linero
Cargo	Apoyo Area Administrativa	Jefe control interno	Gerente
Fecha	Enero 28 de 2026		