



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL – DADSA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2026



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
OBJETIVO	4
ALCANCE	5
NORMATIVIDAD	6
COMPONENTES DEL PLAN	7
ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	11





INTRODUCCION

El talento humano constituye el eje fundamental para el logro de los objetivos misionales del Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental – DADSA. En coherencia con los principios de la gestión pública. La entidad reconoce que el bienestar, la motivación, el compromiso y el desarrollo integral de sus servidores públicos son factores determinantes para una gestión institucional eficiente, transparente y orientada a resultados.

En la vigencia 2026, el Plan de Bienestar e Incentivos del DADSA se concibe como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado a fortalecer la calidad de vida laboral y personal de los servidores, promover entornos laborales saludables, prevenir riesgos psicosociales, fortalecer la cultura organizacional, afianzar los valores institucionales y reconocer el desempeño sobresaliente y la innovación en el servicio público.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos del Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental DADSA, tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.





ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



OBJETIVO

Fomentar el bienestar integral de los servidores públicos del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DISTRITAL DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL – DADSA, fortaleciendo su motivación, sentido de pertenencia, clima organizacional y desempeño, mediante acciones planificadas y sistemáticas que impacten positivamente su calidad de vida y productividad.

¿

www.dadsa.gov.co



@SantaMartaDTCH - @dadsasm
Carrera 13 No. 29 76, Bavaria
(+57) 301 593 6801 - Nit: 819.006.386-6



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos del DADSA para la vigencia 2026 aplica a todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su nivel jerárquico, tipo de vinculación o dependencia, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y los lineamientos legales vigentes.





NORMATIVIDAD

- Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Título 10: Sistema de Estímulos
- Ley 734 de 2002 En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
- Decreto 1083 de 2015 Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
- Resolución N° 312 de 2013 modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019 Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública” Artículo 41° Señala el “procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos”
- Decreto 1072 de 2015





COMPONENTES DEL PLAN

El Plan se desarrolla bajo los siguientes enfoques: - Enfoque de Bienestar Integral. - Enfoque Preventivo y de Autocuidado. - Enfoque Familiar y Social. - Enfoque de Gestión por Resultados. - Enfoque de Derechos y Deberes del Servidor Público. - Enfoque de Mejora Continua.

A. Programa de Bienestar Social

Objetivo: Promover el desarrollo integral del servidor público y su núcleo familiar, garantizando el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Líneas de acción:

- **Salud y autocuidado:**
 - Jornadas de salud física y mental (tamizajes, vacunación, pausas activas, orientación psicológica).
 - Campañas de prevención (enfermedades laborales, consumo de sustancias, salud cardiovascular).
- **Desarrollo personal y familiar:**
 - Talleres sobre finanzas personales, crianza positiva, comunicación familiar.
 - Actividades conmemorativas (Día del Servidor Público, día del padre/madre, navidad institucional).
- **Recreación y cultura:**
 - Caminatas ecológicas y actividades al aire libre.
 - Celebraciones culturales y deportivas.
 - Promoción del turismo local sostenible.
- **Condiciones laborales:**
 - Mejoras al ambiente físico de trabajo (iluminación, ventilación, mobiliario ergonómico).
 - Evaluación del clima organizacional.

B. Programa de Incentivos Laborales

Objetivo: Reconocer y estimular el compromiso, la excelencia, la innovación y el cumplimiento sobresaliente de los servidores públicos del DADSA.

Líneas de acción:

- **Reconocimiento institucional:**
 - Menciones de honor por liderazgo, innovación, trabajo en equipo.
- **Estímulos no monetarios:**





- Participación en eventos académicos, culturales o ambientales nacionales o internacionales.
- Entrega de diplomas, distintivos y publicaciones institucionales.
- **Desarrollo profesional:**
 - Priorización para acceder a capacitaciones, diplomados y cursos de actualización técnica.

4. Estrategia de Implementación

- Elaboración del cronograma mensual de actividades.
- Evaluación y seguimiento mediante encuestas de satisfacción y análisis de indicadores de participación e impacto.

CRONOGRAMA MENSUAL DE ACTIVIDADES– VIGENCIA 2026

Mes	Actividad	Objetivo	Responsable
Enero	Planeación Bienestar 2026	Socializar el plan y cronograma	Talento Humano
Febrero	Jornada de Salud Integral	Promoción y prevención en salud	SG-SST
Marzo	Día de la Mujer	Reconocimiento e integración	Talento Humano
Abril	Día del Agua y la Tierra	Sensibilización ambiental	DADSA
Mayo	Día del Trabajador	Reconocer compromiso institucional	Dirección
Junio	Día del Padre	Bienestar familiar	Talento Humano
Julio	Clima Laboral	Medición y diagnóstico	Talento Humano
Agosto	Riesgo Psicosocial	Intervención y seguimiento	SG-SST
Septiembre	Amor y Amistad	Integración institucional	Talento Humano
Octubre	Familia DADSA / Halloween	Integración familiar	Talento Humano
Noviembre	Reconocimientos al Desempeño	Incentivar excelencia	Dirección
Diciembre	Cierre de Año / Novena	Reconocer gestión anual	Dirección





INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Plan de Bienestar e Incentivos Laborales – DADSA 2025

A. Indicadores del Programa de Bienestar Social

Línea de acción	Indicador	Tipo	Meta 2026
Salud y autocuidado	% de servidores que participan en jornadas de salud	Cuantitativo	≥ 80% del total de servidores
	N.º de campañas de prevención realizadas	Cuantitativo	≥ 4 campañas
Desarrollo personal y familiar	% de participación en talleres	Cuantitativo	≥ 70%
	Grado de satisfacción de los participantes en talleres (encuesta 1–5)	Cualitativo	≥ 4,0 promedio
Recreación y cultura	N.º de actividades culturales y recreativas ejecutadas	Cuantitativo	≥ 6 actividades
	% de participación en actividades culturales y de integración	Cuantitativo	≥ 75%
Condiciones laborales	% de acciones de mejora implementadas según evaluación del clima organizacional	Cuantitativo	≥ 80%
	Nivel de satisfacción con condiciones laborales (encuesta 1–5)	Cualitativo	≥ 4,0 promedio

B. Indicadores del Programa de Incentivos Laborales

Línea de acción	Indicador	Tipo	Meta 2026
Reconocimiento institucional	N.º de servidores reconocidos oficialmente por desempeño sobresaliente	Cuantitativo	≥ 5 reconocimientos
Estímulos no monetarios	N.º de estímulos no monetarios otorgados	Cuantitativo	≥ 10 estímulos
	% de servidores que consideran justo el sistema de reconocimientos (encuesta)	Cualitativo	≥ 80% percepción positiva
Desarrollo profesional	% de servidores que acceden a programas de formación priorizados	Cuantitativo	≥ 60%
	N.º de apoyos gestionados para educación formal	Cuantitativo	≥ 3 apoyos





C. Indicadores Transversales

Área	Indicador	Tipo	Meta 2026
Gestión del Plan	Nivel de ejecución presupuestal del plan de bienestar e incentivos	Cuantitativo	≥ 95%
Evaluación del Plan	% de cumplimiento de metas programadas en el cronograma anual	Cuantitativo	≥ 90%
	Nivel de satisfacción global con el plan (encuesta a servidores, escala 1–5)	Cualitativo	≥ 4,0 promedio





ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

Objetivo: Fortalecer el vínculo de pertenencia y sentimiento de orgullo al trabajar en el
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DISTRITAL DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL DADSA

Actividad	Objetivo
Día del Periodista	Reconocer el importante papel que desempeña el Periodista en la entidad.
Día del Camarógrafo y Fotógrafo	Reconocer el importante papel que desempeña el Fotógrafo en la entidad.
Día del Contador	Reconocer el importante papel que desempeña el Contador en la entidad.
Día de la Mujer	Resaltar y reconocer la dedicación y empeño que demuestran en el desarrollo de sus actividades a las mujeres que laboran en la entidad
Día del Hombre	Conmemorar y reconocer el importante papel que desempeña el hombre en la entidad
Día del Agua	Diseñar campañas de socialización sobre la importancia del Agua en el planeta
Día de la Tierra	Conmemorar Este día de la Madre Tierra para la Restauración de Ecosistemas. Los ecosistemas sustentan todas las formas de vida de la Tierra. De la salud de nuestros ecosistemas depende directamente la salud de nuestro planeta y sus habitantes.
Día de la Secretaria	Reconocer la labor y dedicación constante de las secretarias de la entidad
Día del Diseñador Gráfico	Reconocer la labor y dedicación del diseñador , por su creatividad en nuestra entidad
Día del Niño	Conmemorar a los Niños integrantes de DADSA KIDS





Día del Trabajador	Reconocer el importante papel que desempeñan nuestros funcionarios en la entidad
Día de la Madre	Conmemoración a las madres y las familias de los funcionarios de la entidad.
Día del Reciclaje	Reconocer y Resaltar la importancia del reciclaje
Día del Trabajo	Reconocer la labor, dedicación y compromiso de los funcionarios en la entidad
Día del Medio Ambiente	Concienciar a las personas sobre la importancia de conservar la naturaleza e intensificar la atención y las acciones encaminadas a la conservación de los ecosistemas.
Día del Padre	Conmemoración a los padres y las familias

Día del Abogado	Reconocer la labor y dedicación constante de las abogados de la entidad
Día del Servidor Público	Reconocer la labor y compromiso de los servidores con la Entidad y el Estado
Día del Periodista y Comunicador	Reconocer la labor y dedicación constante de los comunicadores sociales de la entidad
Día del Ingeniero	Reconocer la labor y dedicación constante de los ingenieros de la entidad
Día de Amor y la Amistad	Crear espacios de integración entre los funcionarios de la entidad
Día del Archivista	Reconocer la labor y dedicación constante de los archivistas de la entidad
Día de la Raza	Conmemorar el día de la raza
Día de Halloween	Crear espacios de integración entre los funcionarios de la entidad y sus hijos
CUMPLEAÑOS DEL DADSA	Reconocer la trayectoria y las diferentes etapas de la entidad





Novena navideña	Propiciar espacios de reflexión e integración con todos los colaboradores de la entidad
Cumpleaños colaboradores	Felicitar a los colaboradores de la entidad en el día de su cumpleaños a través de una publicación en las redes sociales de la entidad. Teniendo en cuenta que estas actividades son un incentivo de motivación para nuestros colaboradores
Jornadas de Salud	Realizar actividades de promoción y prevención, con el objetivo Principal de disminuir los niveles de estrés y verificar las condiciones generales de salud de cada uno de los funcionarios de la entidad
Jornadas de Bienestar	Jornadas de motivación
Riesgo Psicosocial	Medición e Intervención
Clima laboral	Medición e Intervención
Capacitaciones	Capacitar a los servidores públicos de la entidad
Familia DADSA	Evento de esparcimiento y recreación para la familia de los empleados
Valores institucionales - 2025	Reconocer el valor constante en los funcionarios comprometidos con la entidad
Desvinculación Asistida	Reconocer la labor y dedicación que han tenido los trabajadores de alta trayectoria, en las diferente etapas de la organización
Cierre de fin de año	Reconocer la labor y dedicación de los colaboradores en la vigencia actual, además de crear un espacio de integración

5. Presupuesto Estimado

La financiación del presente plan se hará con cargo al rubro de bienestar social del presupuesto de funcionamiento del DADSA, de acuerdo con la disponibilidad fiscal y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.





6. Evaluación y Mejora Continua

El plan será objeto de evaluación anual a través de:

- Indicadores de ejecución y cobertura.
- Retroalimentación cualitativa de los participantes.
- Propuesta de ajustes para el periodo siguiente.

Anexo: Cronograma de Bienestar e Incentivos Laborales – Departamento Administrativo Distrital de Sostenibilidad Ambiental DADSA





DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DISTRITAL DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL DADSA
Plan de Bienestar e Incentivos Vigencia 2026

CONTROL DE REVISIONES		
REV	FECHA	DESCRIPCIÓN
0	Enero 2023	Emisión inicial
1	Enero 2024	Actualización Cronograma de Bienestar e Incentivos Laborales
2	Febrero 2025	Actualización Cronograma de Bienestar e Incentivos Laborales
3	Enero 2026	Actualización Cronograma de Bienestar e Incentivos Laborales
CONTROL DE COPIAS		
NUMERO	DESTINATARIO	
1	Archivo Central	

APROBACIÓN		
Elaboró	Olga Lucia Brito - Asesor del SG SST	ORIGINAL FIRMADO
Aprobó	Paola Gómez - Directora General	ORIGINAL FIRMADO

