



## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024**

Elaboró:

**Leonardo E. Orozco De  
Brigard.**  
Coordinador de Talento  
Humano

Revisó:

**Ariel Enrique Marrugo  
Hernández.**  
Director Administrativo y  
Financiero

Aprobó

**Angela María Cubides  
González**  
Contralora Distrital

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INVENTIVOS 2024</b>	Código:H06-PL05
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 17.0
		Páginas 19

#### TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR .....	5
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
2.1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
2.2 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR .....	6
2.3 AREA DE INTERVENCION.....	8
2.4. PROGRAMA ORIENTADO A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	8
2.4.1. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD .....	9
2.4.2 PROMOCIÓN DE VIVIENDA, VEHICULO, LIBRANZAS, SEGUROS .....	9
2.4.3 ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES .....	10
2.4.4 ACTIVIDADES DEPORTIVAS,RECREATIVAS Y VACACIONALES.....	12
2.4.5 ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.....	12
2.5 PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	12
2.5.1 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	13
2.5.2 TRABAJO EN EQUIPO .....	13
2.5.3 LIDERAZGO .....	14
2.5.4 PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS .....	15
2.5.5 CODIGO DE INTEGRIDAD .....	15
3. INCENTIVOS.....	16
4. BENEFICIARIOS .....	18
5. PRESUPUESTO Y ENTIDADES DE APOYO .....	18
6. OBLIGACION DE LOS FUNCIONARIOS .....	19
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	19

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024</b>	Código:H06-PL05
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 17.0
		Páginas 19

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar e Incentivos de la Contraloría Distrital de Cartagena busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, desde la promoción del desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece que la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Dirección Administrativa y Financiera a través del Grupo de Talento Humano, realiza la aplicación de una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario, así como también el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Los resultados de estas dos herramientas permiten obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el siguiente Plan de Bienestar para la vigencia 2024.

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024</b>	Código:H06-PL05
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 17.0
		Páginas: 19

## 1. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:
 

*4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*
- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Resolución 169 del 01 de Junio 2017 (Capítulo IV – Programa de Bienestar – Capítulo V - Programa de Incentivos).

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INVENTIVOS 2024</b>	Código:H06-PL05
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 17.0
		Páginas: 19

## 2. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Los programas de Bienestar e Incentivos de la Contraloría Distrital de Cartagena se realizan con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. De acuerdo con los artículos 70 y 75 del Decreto 1227 de 2005, con el Programa de Bienestar Social se incluyen:

- a) Los de protección y Servicios Sociales como los Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos, Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, y los de Educación Formal.
- b) Los de calidad de vida laboral, preparación de pre-pensionados para el retiro del servicio, consolidación de la cultura organizacional y fortalecimiento del trabajo en equipo.

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Orientar y establecer directrices que permitan generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

#### 2.1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer escenarios en el ambiente laboral que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y su grupo familiar primario.
- Incluir actividades orientadas al desarrollo de programas, acciones y estímulos a buenas prácticas, que permita la participación igualitaria de los funcionarios,

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

bajo el direccionamiento de cada programa.

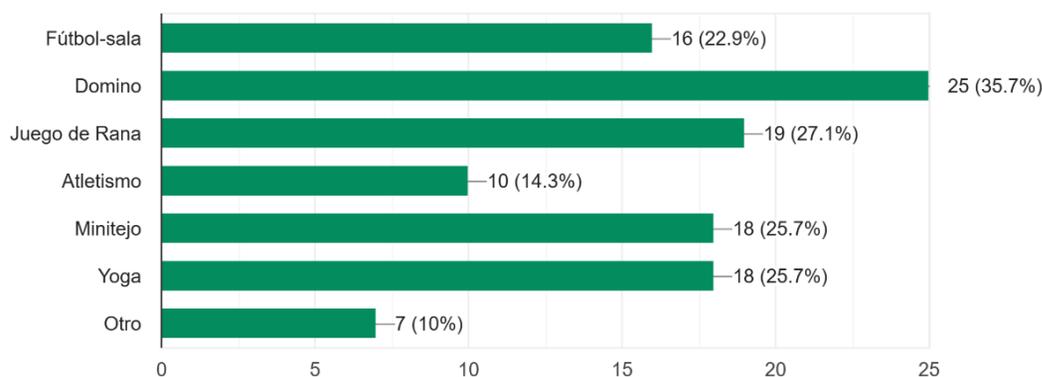
- Apoyar a través de acciones participativas que permitan el fortalecimiento de valores organizacionales, en la construcción y sostenimiento de una cultura de servicio público que privilegie el compromiso social y la ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso, identidad y apropiación de valores institucionales.

## 2.2 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

Para el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 de la Contraloría Distrital de Cartagena se tuvo en cuenta los resultados de última encuesta de Diagnóstico de Necesidades realizada, la cual fue realizada a una muestra que superó el 70% de funcionarios de planta de la Entidad, arrojando los siguientes datos:

Deportivos

70 respuestas

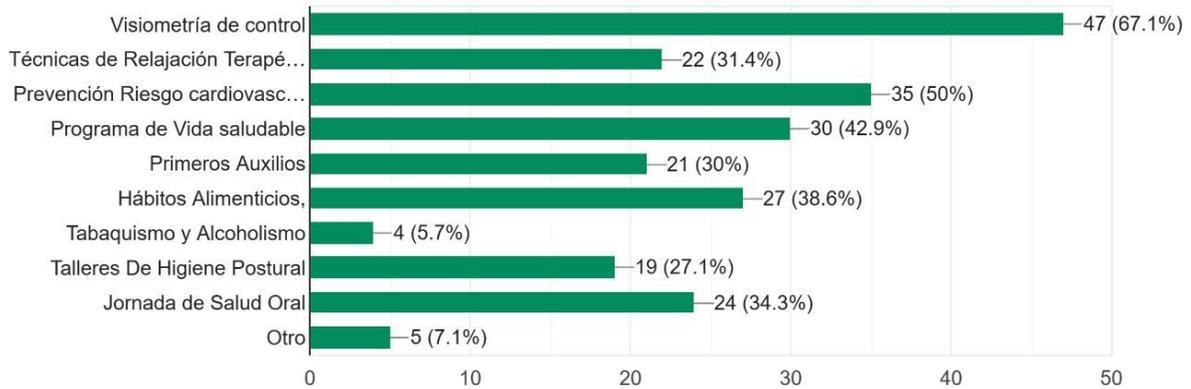


**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

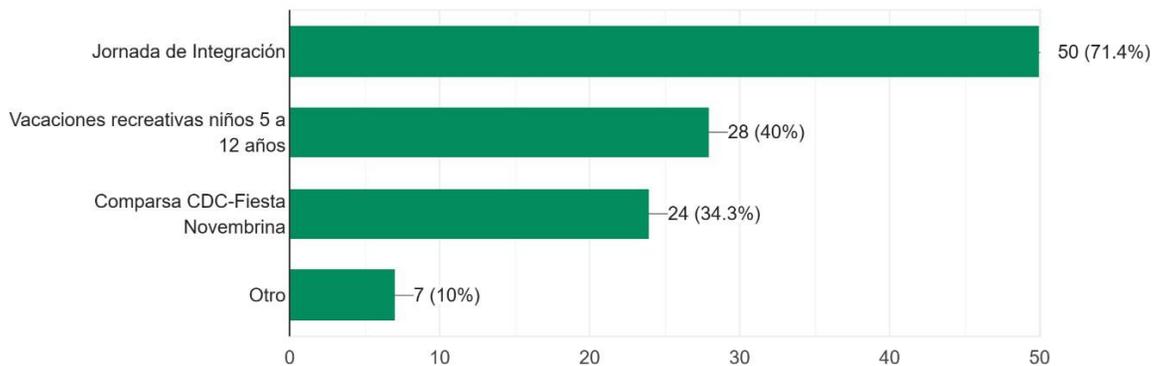
### Medicina preventiva y del trabajo

70 respuestas



### Recreación y cultura

70 respuestas



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INVENTIVOS 2024</b>	Código:H06-PL05
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 17.0
		Páginas: 19

### 2.3 AREA DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social de la Contraloría Distrital de Cartagena para la vigencia 2024, estará direccionado para todos los funcionarios de la entidad y su constitución está fundamentada en el diagnóstico previo de las necesidades, estableciendo oportunidades de mejora para brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral de los mismos.

### 2.4 PROGRAMAS ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

El plan de Bienestar Social e Incentivos para vigencia 2024, está constituido por un sistema de información integrado en función de gestionar una política de bienestar que atienda las necesidades de la organización e individualmente la de los funcionarios dentro del contexto laboral, asumiendo los retos que traen consigo los cambios estructurales, políticos y culturales.

Este programa se enmarcará en las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente, con el fin de promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo.

En este programa se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor (a) y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de algunas de las actividades se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar, y demás que reglamenten la ley, estas se desarrollarán las siguientes áreas:

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

#### **2.4.1 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**

Esta área hace alusión como es el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, como enfrentan la carga de estrés diaria, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad de forma simultánea.

Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental. Dentro de las actividades a realizar están las siguientes:

- Semana de la Salud 2024.
- Feria de Servicios Complementarios en Salud (Medicina Prepagada, Pólizas de Salud)
- Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo: Dotación de Ley, Exámenes Periódicos, Desarrollo de actividades en el marco del Diseño e Implementación del SG-SST que serán específicamente definido en el Plan de Seguridad y Salud del 2024.
- Seguridad Industrial y Emergencias: actividades a desarrollar con apoyo de la ARL, como conformación de Brigadas de Emergencia y realización de Simulacros.
- Medicina Preventiva y del Trabajo: Charlas virtuales y presenciales encaminadas a la prevención de enfermedades y accidentes laborales con el apoyo de la ARL, entidades Promotoras de Salud y la Caja de Compensación. Realización de Campañas de promoción y prevención y Programa de Vida Saludable.

#### **2.4.2 PROMOCIÓN DE VIVIENDA, VEHICULO, LIBRANZAS, SEGUROS**

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de créditos y subsidios ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de cesantías y otras entidades. Al igual que campañas para la compra de vehículos, convenios para mejores tasas en créditos de libranzas y seguros de vida o exequiales.

### 2.4.3 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

La finalidad de estas actividades es generar integración entre los funcionarios y mejorar las relaciones de trabajo, priorizando el interés colectivo, que motive el trabajo en equipo y el afianzamiento de valores institucionales. En cuanto a la parte artística se gestionará con la Caja de Compensación Familiar cursos virtuales que permitan desarrollar actividades manuales.

Se propone desarrollar las siguientes actividades, según disponibilidad presupuestal:

<b>Actividades</b>	<b>Estrategias</b>
Actividades lúdicas para niños	Jornada recreativa y cultural, dirigida a los hijos menores de 17 años de los funcionarios.
Día de la Mujer	Reconocimiento especial en actividad lúdica y/o académica sobre la construcción de una sociedad de respeto y empoderamiento de la mujer.
Día de la Madre	Reconocimiento especial en actividad lúdica y/o académica sobre la labor desarrollada por cada una de las madres en su núcleo familiar.
Día del Padre	Actividad lúdica y /o académica para exaltar el rol de padres que desempeñan algunos servidores públicos.
Novenas de Navidad.	Actividad lúdica para fomentar la integración, respeto, sana convivencia y recogimiento espiritual.
Celebración por el día de la familia.	Para fortalecer la comunicación, integración y lazos familiares y con el fin de atender las directrices señaladas en la Ley 1857 artículo 3° de julio de 2017, se brindará a los servidores(as) públicos de la Contraloría Distrital de Cartagena De Indias, una jornada semestral en la que sus

	empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado o por el empleador o por la caja de compensación familiar. En el evento de no lograr gestionar esta jornada, se permitirá que los funcionarios tenga este espacio de tiempo con sus familiares sin afectar los días de descanso.
Taller institucional en homenaje al servidor publico	Actividad académica y lúdica para reconocer la labor ejercida por todos los servidores públicos en la entidad, en pro de la misión institucional.
Celebración de Cumpleaños	Esta actividad de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral, puede estar encaminada hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello, las entidades deberán definir las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de su cumpleaños, por lo que podrán otorgarles un día libre, con la finalidad que tengan la oportunidad de descansar y disfrutar en compañía de sus familiares y seres más cercanos, este día debe darse previa concertación con el jefe inmediato y debe ser solicitado en un lapso no mayor a un meses después de la fecha de cumpleaños.
Actividad de fin de año	Actividad lúdica que se realiza con el propósito de fomentar un ambiente laboral óptimo, propicio para el bienestar de los funcionarios que genere motivación y rendimiento laboral.

#### **2.4.4 ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES**

Los eventos deportivos para los servidores públicos constituyen un elemento clave en la

conformación de estrategias de bienestar, propicia la democracia participativa, el estímulo a la sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios.

Las actividades para realizar son las siguientes:

2.4.4.1 Participación en torneos deportivos interinstitucionales y partidos amistosos, en diferentes disciplinas.

2.4.4.2 Cursos y talleres: se realizarán talleres de manualidades, cuidado personal, pausas activas y temas de interés de los funcionarios.

2.4.4.3 Actividades de hábitos de vida saludable: Se realizarán charlas y conferencias encaminadas a desarrollar hábitos de vida saludable en conjunto con el programa de seguridad y salud en el trabajo.

## **2.4.5 ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

Comprende aquellas actividades que se dirigirán a los servidores públicos con el apoyo de los Fondos de Pensiones y Cesantías, en lo concerniente a asesorías relacionadas con su cotización a pensión, ahorro voluntario entre otros.

## **2.5 PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del funcionario; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, y exaltación de sus oficios, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, dentro del Plan de Bienestar tiene para los (las)

Servidores(as) el reconocimiento a la labor según su profesión, con un mensaje alusivo a cada profesión en la fecha correspondiente.

### **2.5.1 CLIMA ORGANIZACIONAL**

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

#### **Actividades a desarrollar:**

- 2.5.1.1 Fortalecimiento e intervención del Riesgo Psicosocial, con el apoyo de laARL POSITIVA, dirigido a todos los funcionarios de la entidad.
- 2.5.1.2 Capacitación al Comité de Convivencia (resolución de conflictos, comunicación asertiva, manejo de casos).
- 2.5.1.3 Taller, charla sobre el Manejo del tiempo (estrategias para mejorar la distribución del tiempo de los funcionarios)
- 2.5.1.4 Taller manejo de estrés (Baja Tolerancia a la frustración y aceptación de uno mismo).
- 2.5.1.5 Plan de Incentivos Institucionales 2024

### **2.5.2 TRABAJO EN EQUIPO**

Su objetivo esta direccionado a contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo. Actividades: Dirigir actividades para fomentar el trabajo en equipo entre los diferentes grupos que conforman las áreas de la entidad, tales como círculo de confianza, debates constructivos, dinámicas para romper el hielo, entre otras.

Actividades:

1. Fortalecimiento del trabajo en equipo (mejorar lazos y comunicación en las áreas)

### **2.5.3 LIDERAZGO**

Tiene como propósito contribuir a incentivar a los directivos de cada área a trabajar de manera entusiasta para así llevar a cabo los objetivos planteados, desde el empoderamiento y dirección de cada funcionario vinculado a sus respectivas áreas de trabajo.

Las actividades establecidas se harán para fomentar el liderazgo entre los directivos y funcionarios que manejen grupos de trabajo, algunas de las herramientas útiles son: desafíos, rompecabezas, actividades de habilidades y talentos, resuelve el escenario, entre otras.

Actividades:

1. Características de Liderazgo por áreas (Implementación de grupos focales para identificar la fuente de riesgo)
2. Características de Liderazgo (Formación líderes).

### **2.5.4 PROGRAMA PRE - PENSIONADOS**

Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.

Actividad a desarrollar:

1. Identificar el personal en calidad de prepensionado, para vincularlos al desarrollo del programa
2. Taller de estrategias para preparar inteligentemente la culminación de la etapa laboral y abordar nuevos propósitos de vidas.
3. Reconocer al momento del retiro por toda la labor desarrollada mediante publicación audiovisual o entrevista por los servicios prestados.

### **2.5.5 CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

Mediante Resolución 110 del 3 de abril de 2019, la entidad adoptó el Código de Integridad, con la finalidad de fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Los servidores públicos somos personas que con vocación y orgullo trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los Cartageneros. Es por esto que este Código es tan importante para la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias. Es por ello que, es importante la difusión, interiorización y aplicación del Código de Integridad a todos los funcionarios de la Contraloría Distrital de Cartagena.

En vigencia 2023 se socializo a todos los funcionarios de la planta del Código de Integridad, por lo que se considera importante, la implementación del mismo.

La implementación del Código de Integridad será liderada por la Dirección Administrativa y Financiera, Grupo de Gestión de Talento Humano con el apoyo de todas las áreas de la entidad.

### **3. INCENTIVOS**

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral

cumpla con los objetivos previstos.

- Reconocer o premiar los resultados del desempeño.

**3.1 Planes de Incentivos:** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleo de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen las metas propuestas en los Planes de Acción.

**3.2 Planes de Incentivos Pecuniarios:** Los planes de incentivos pecuniarios están fundamentados en el respaldo otorgado a los funcionarios para su crecimiento profesional. La educación formal es impartida por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos electivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos, en relación a esto las actividades a realizar serán las siguientes:

2.3.1.1 Apoyo de hasta un 50% a matriculas para adelantar estudio de pregrado.

2.3.1.2 Apoyo de hasta un 40% a matriculas para adelantar estudios de postgrados.

Aquellos que pretendan ser beneficiados con el incentivo educativo debe comprometerse con la entidad en la retribución del conocimiento adquirido, por un periodo igual al tiempo que duró el estudio realizado, de no ser así deberá devolver el dinero otorgado de forma proporcional al tiempo que hiciere falta para ello.

**3.3 Planes de Incentivos No Pecuniarios:** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en un alto nivel.

**3.2.1 Clasificación de los Planes de Incentivos No Pecuniarios:** La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias podrá incluir dentro de sus planes específicos de

Incentivos no pecuniarios los siguientes: Traslados, Encargos, Comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajo en medios de circulación nacional e internacional y reconocimiento público a la labor meritoria.

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores funcionarios, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos establecidos.

**3.3 Incentivo por Quinquenios con salario emocional:** Con el fin de fortalecer la calidad de vida laboral a través de actividades relacionadas con el salario emocional, la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, concederá a los servidores públicos, como reconocimiento a su antigüedad, permiso remunerado por cada quinquenio continuo de vinculación, no acumulable con vacaciones u otros descansos remunerados, de la siguiente manera:

- Cumplimiento primer quinquenio (5 años): 1 día.
- Cumplimiento segundo quinquenio (10 años): 2 días.

- Cumplimiento tercer o más quinquenios: 3 días

Este permiso remunerado debe darse previa concertación con el jefe inmediato y debe ser solicitado en un lapso no mayor a tres meses después de la fecha de cumplimiento del quinquenio.

**Incentivos No Pecuniarios Basados en Salario Emocional:** se desarrollarán las siguientes actividades:

- Tiempo flexible para maternidad y paternidad.
- Jornada laboral (1 día) remunerada por semana de receso escolar para funcionario con hijos menores de 17 años.
- Descanso tiempo compensado: Semana Santa, Fiesta de Noviembre, Navidad y Año Nuevo.

#### **4. BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar e Incentivos son los Funcionarios de la Contraloría Distrital de Cartagena. Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de la Contraloría Distrital de Cartagena que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo y cumplan con lo determinado en la ley.

#### **5. PRESUPUESTO Y ENTIDADES DE APOYO**

La ejecución del Programa de Bienestar e Incentivos se desarrollara no sólo se alimenta del Rubro de Bienestar aprobado para cada vigencia sino también de otros rubros dependiendo de la actividad que se va a desarrollar, así como también de actividades que no generan afectación de presupuesto ya sea porque son suministradas por la Aseguradora de Riesgos Laborales – ARL, la Caja de Compensación u otras Entidades que han brindado su servicio sin costo o con la fuerza laboral interna de la entidad.

En ese orden de ideas, para la presente vigencia por el Rubro de Bienestar se asignaron **Cuarenta**

y **Cinco millones de pesos (\$45.000.000)**, con lo cual, la Dirección Administrativa y Financiera y la Coordinación de Talento Humano deberá adelantar las actividades que requieran contratación y/o ejecución para desarrollar el Programa de Bienestar.

Por el Rubro de Dotación se apropiaron **Veinte cuatro millones de pesos (\$24.000.000)**.

## 6. OBLIGACION DE LOS FUNCIONARIOS

Es obligación de los funcionarios asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por la entidad, toda vez que en la Ley 1952 del 28 de enero 2019 Código Único Disciplinario en su Título IV Capítulo I Artículo 37, numeral 3, menciona que son Derechos de los Servidores Públicos, "*Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones*"; así como también en su artículo 38, ibídem, sobre los Deberes de los Servidores Públicos, en su numeral 12 y 42 consagra, respetivamente: "*Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales*" y "*Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función*"

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 se realizará de acuerdo con el indicador planteado a continuación por cada uno de los programas del mismo:

Indicador	Fórmula del Indicador
<b>% Cumplimiento Programa de Bienestar e Incentivos</b>	Nº Actividades ejecutadas/Actividades programadas

Ariel Marrugo Hernández

**Director Administrativo y Financiero ( E )**

Leonardo Orozco De Brigard

**Coordinador Talento Humano**

Ángela María Cubides González

**Contralora Distrital**