



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

Elaboró:

Leonardo E. Orozco De Brigard.
Coordinador de Talento Humano

Revisó:

Ariel Marrugo Hernández
Director Administrativo y Financiero (E)

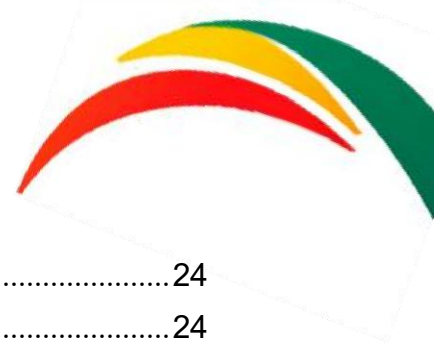
Aprobó

**Alcibaldo Enrique Segundo Cruz
Leon**
Contralor Distrital (D) de Cartagena

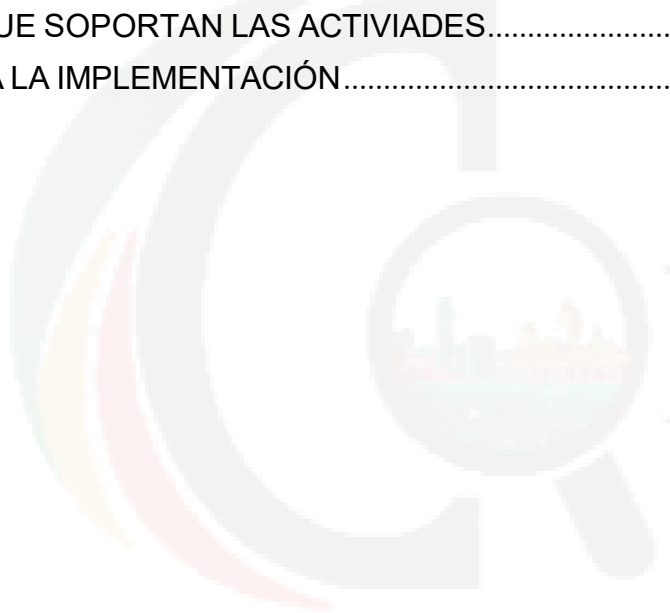


Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
COMPONENTE DE BIENESTAR.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
MARCO LEGAL.....	6
JUSTIFICACIÓN.....	6
DEFINICIONES	7
VALORES.....	8
RELACIÓN FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD.....	8
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR.....	9
EJES DE TRABAJO PRIORIZADOS.....	17
EJE 1 BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	17
EJE 2 BIENESTAR Y SALUD MENTAL	17
EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL.....	17
EJE 4 ALIANZAS INSTITUCIONALES.....	17
AREA DE INTERVENCIÓN	17
PROGRAMAS ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	18
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	18
PROMOCIÓN DE VIVIENDA, VEHICULO, LIBRANZAS, SEGUROS.....	19
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES	19
CRONOGRAMA.....	19
ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES.....	20
ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.....	21
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	21
CLIMA ORGANIZACIONAL.....	21
TRABAJO EN EQUIPO.....	22
LIDERAZGO.....	22
PROGRAMA PRE – PENSIONADOS	23
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	23



INCENTIVOS	24
JUSTIFICACIÓN.....	24
OBJETIVOS	24
INCENTIVOS Y RECURSOS	24
MEJOR EMPLEADO PÚBLICO.....	25
TIPOS DE INCENTIVOS	26
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	26
INCENTIVOS PECUNIARIOS.....	27
INDICADOR	27
ESTRATEGIA DEL COMPONENTE	27
DOCUMENTOS QUE SOPORTAN LAS ACTIVIDADES.....	28
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN.....	28





INTRODUCCIÓN.

En concordancia con los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar e Incentivos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias tiene como propósito responder de manera integral a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo humano, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar primario.

Lo anterior se materializa mediante el diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y promoción de la salud, orientadas a fortalecer el nivel de satisfacción laboral, la eficacia y efectividad en el desempeño institucional, así como el sentido de pertenencia y compromiso del servidor público con la Entidad.

En atención a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, particularmente en sus artículos 19 y 20, que establecen que los programas de bienestar social e incentivos deben estructurarse como procesos permanentes y construirse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, la Dirección Administrativa y Financiera, a través del Grupo de Talento Humano, llevó a cabo la aplicación de una encuesta de diagnóstico.

Dicha encuesta tuvo como finalidad identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y de su núcleo familiar primario, así como realizar el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Los resultados obtenidos a partir de estas herramientas constituyen el insumo fundamental para la identificación de las principales necesidades institucionales y permiten sustentar la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias para la vigencia 2026, garantizando su pertinencia, enfoque participativo y alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad.

COMPONENTE DE BIENESTAR

A través actividades de bienestar social que le corresponde, implementar a la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias se pone en funcionamiento este componente del plan para los funcionarios de la Entidad.

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) 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.

OBJETIVO GENERAL

Identificar los intereses y necesidades en materia de bienestar de los servidores públicos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, a partir del análisis de los resultados de la encuesta aplicada, con el fin de fortalecer el Programa de Bienestar e Incentivos y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal, promoviendo actitudes positivas que se reflejen en la productividad, el compromiso institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones adecuadas en el ambiente laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad institucional, la participación, la seguridad y el bienestar de los servidores públicos, contribuyendo a la eficiencia y efectividad en el desempeño de sus funciones.
- Contribuir, mediante acciones participativas orientadas a la promoción y prevención, al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, a través de actividades recreativas, deportivas, culturales, de promoción y prevención de la salud, y de fortalecimiento del nivel educativo.
- Fomentar la implementación de estrategias y procesos de bienestar laboral que potencien el desarrollo integral y el talento de los servidores públicos, promuevan actitudes favorables hacia el servicio público y apoyen el mejoramiento continuo de la Entidad en el ejercicio de su función social.

MARCO LEGAL

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

✓ Constitución Política de Colombia: Artículo 52. El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas.

✓ Ley 100 de 1993: Trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, trata el área de Protección y Servicios Sociales. En su preámbulo la ley dice "La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

✓ Ley 734 de 2002: (Artículo 33, numeral 4 y 5), Participar en todos los programas de bienestar social, los servidores públicos y sus familiares que establezca el Estado.

✓ Ley 909 de 2004: La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales.

✓ Decreto 752 de 1984: Reglamenta los Programas de Capacitación y Bienestar Social

✓ Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.10.7. las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como: Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y prevención de la salud, Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas y Promoción de programas de Vivienda, ofrecidos por el fondo Nacional del ahorro los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces.

✓ Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.



✓ Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“Artículo 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

“Artículo 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

✓ Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

✓ Decreto 648 del 2018: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

JUSTIFICACIÓN

El Bienestar del ser humano se fundamenta en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria; por esta razón, toda actividad de bienestar social debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la Entidad como apoyo al cumplimiento de la Misión y la Visión, pero también propiciando que el empleado se desarrolle en un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional con compromiso y sentido de pertenencia con la institución y la Administración.

DEFINICIONES

Riesgo Psicosocial: La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal, todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.



Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de Trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Calidad de Vida: La Organización mundial de la Salud OMS en 2019, la define como la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores) sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.

Cultura organizacional: conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).

Cambio Organizacional: Proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que se surten producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

VALORES

La entidad cuenta con el Código de Integridad, donde se incorporan los valores que la rigen y le son aplicables a sus funcionarios independientemente de su forma de vinculación, a saber: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia.

RELACIÓN FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD.

La Política de Talento Humano en el marco del Manual Operativo del MIPG, desarrolla a través de uno de sus elementos el bienestar y desarrollo humano, a donde se incorpora la “Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos”.

De ahí los focos de aplicación del modelo de empresas felices, empresas productivas, como son Calidad de Vida, Gestión ambiental, Ambiente laboral y Trabajo en equipo.

IDENTIFICACIÓN NECESIDADES

Se les solicitó a los funcionarios de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias responder a la “Encuesta de necesidades y actividades de bienestar para la vigencia 2026”, con base en los ejes del Modelo del Programa Nacional.



Eje 1. Bienestar y Equilibrio Psicosocial

Eje 2. Bienestar en la Salud Mental

Eje 3. Bienestar Convivencia Social

Eje 4. Alianzas Interinstitucionales

A través de este instrumento de recolección de información los funcionarios respondieron, desde su perspectiva personal, relacionar las actividades a incluir en el componente de bienestar social, arrojando los siguientes resultados.

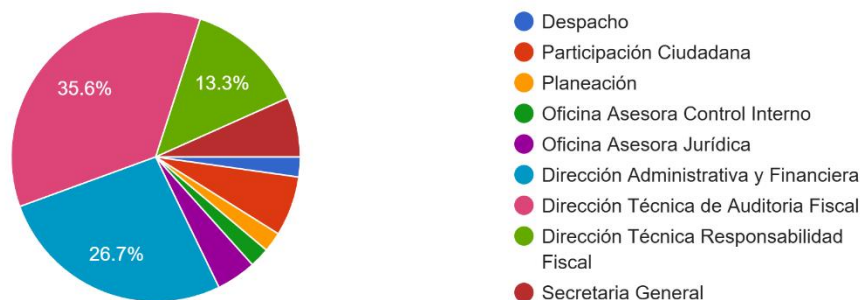
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

De la Planta de Empleos ocupada de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, Cuarenta y Cinco servidores públicos (45) respondieron la Encuesta, constituyendo una muestra representativa del 51.13%.

A continuación, en el Gráfico N°1, se relaciona el detalle de los Servidores que contestaron la encuesta por áreas.

Gráfico 1. Áreas Funcionales a las cuales pertenecen los Servidores Públicos.

Area que pertenece?
45 respuestas



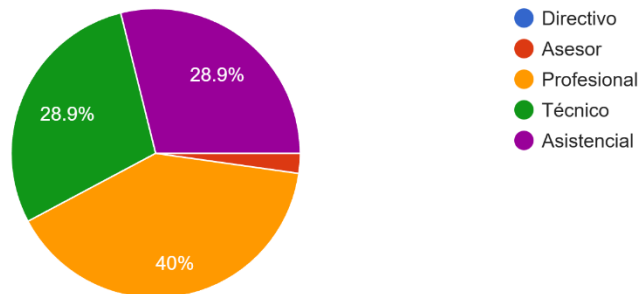
El área que tuvo mayor participación fue la Dirección de Auditoría Fiscal con un 35.6%, la cual es acorde ya que es el área que concentra mayores servidores públicos en la entidad.



Gráfico 2. Participación en la Encuesta por Niveles de Cargo.

A qué nivel de empleo pertenece usted en la entidad?

45 respuestas

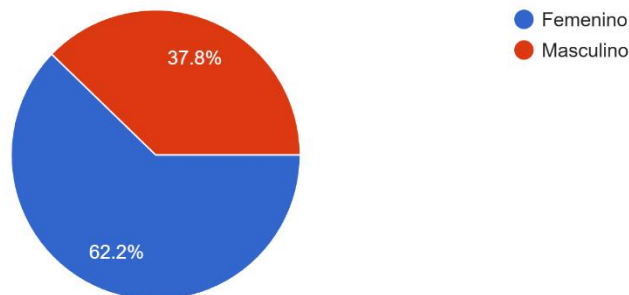


De los cincuenta (45) encuestados, el mayor porcentaje fue obtenido por el Nivel Profesional con un 40%, seguido en igual porcentaje del Nivel Asistencial y Nivel Técnico con el 28.9% , Nivel Asesor 2.2% y Nula participación del Nivel Directivo.

Gráfico 3. Participación en la Encuesta por Sexo.

Identidad de genero

45 respuestas

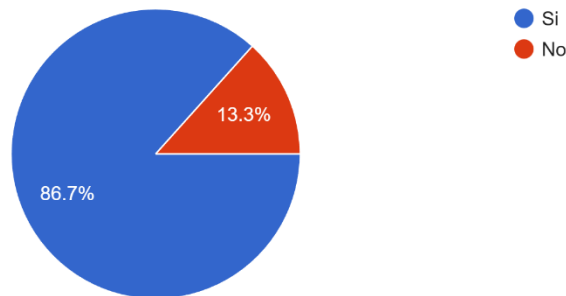


De los (45) encuestados, se tiene como resultado que el mayor porcentaje fueron mujeres con un 62.2%, seguido de un 37.8% de hombres.



Grafico 4. Hijos

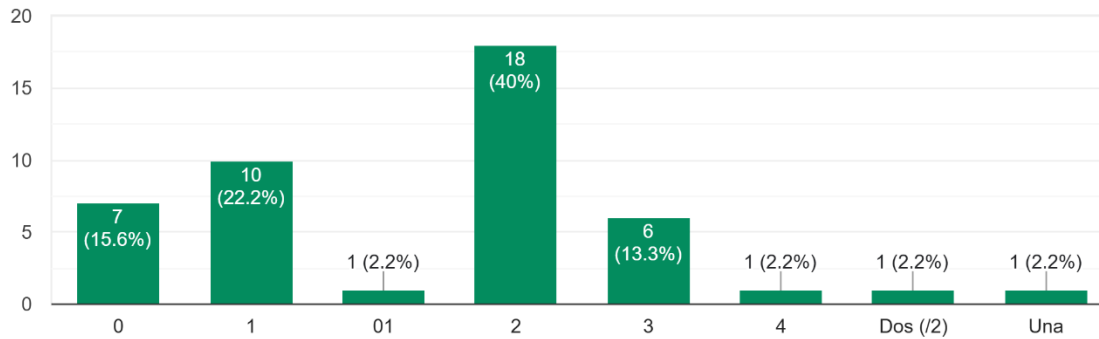
Tiene hijos
45 respuestas



La mayoría de los funcionarios encuestados tienen hijos, arrojando una mayoría de 86.7%.

Grafico 5. Número de Hijos

Si su anterior respuesta fue SI, indique cuantos hijos tiene, de lo contrario coloque 0 (CERO)
45 respuestas



Los funcionarios encuestados manifestaron en su mayoría con un 40% que tienen 2 hijos, seguido de un 22.2% para quienes tienen 1 hijo.



Edad

45 respuestas

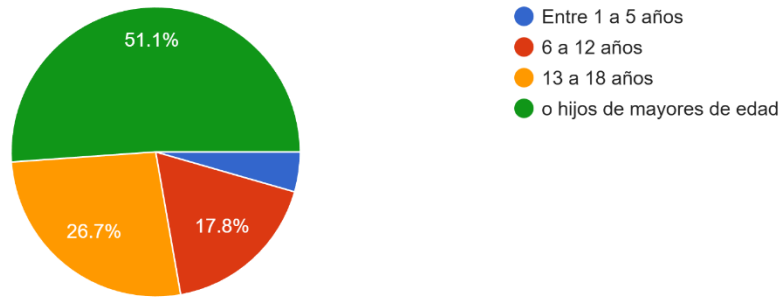
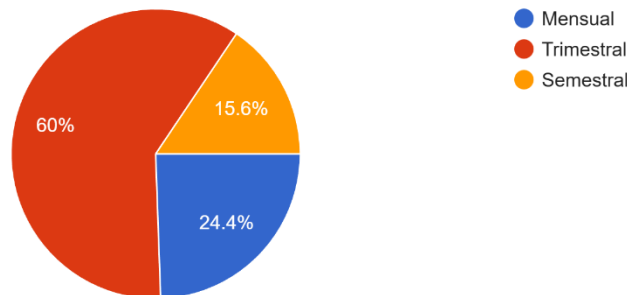


Grafico 7. Frecuencia de actividades de bienestar

Con que frecuencia considera usted que se deben de realizar las actividades de Bienestar?

45 respuestas



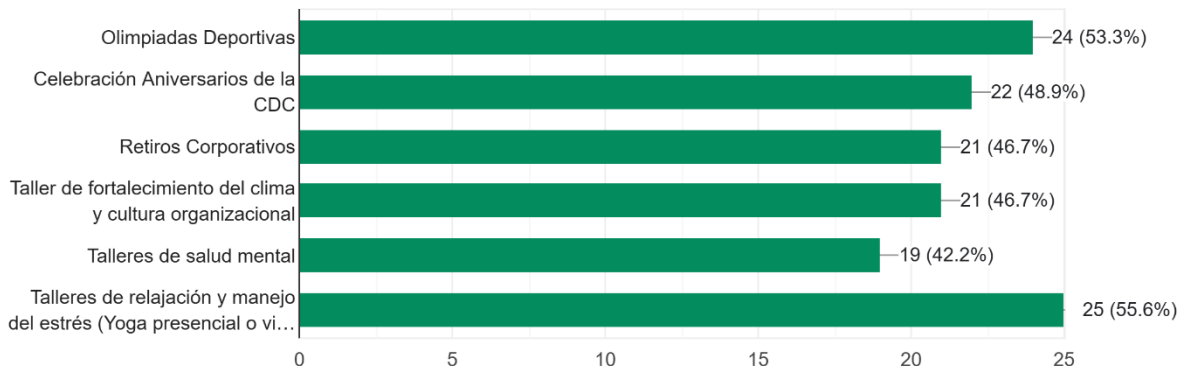
Así mismo, la encuesta arroja que el 60% considera que las actividades de bienestar deben hacerse trimestralmente, un 24.4% considera mensual y solo un 15.6% semestral.



Grafico 8. Actividades de Bienestar

En cual o cuales de las siguientes actividades de bienestar le gustaría participar: (Opcion de respuestas todas)

45 respuestas

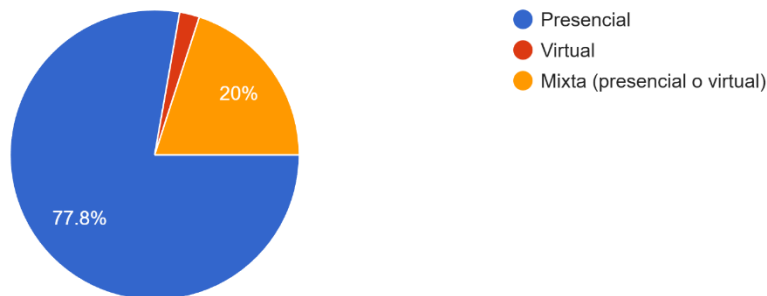


Observaciones: Una vez se practicó la encuesta se obtuvo los siguientes resultados contestaron 45 personas. Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta en base a los gustos de la parte de los empleados en su tiempo libre, podemos analizar que el puntaje más alto es para la realización de talleres de relajación y manejo del estrés con un puntaje de: 55.6%, Le sigue prácticas de olimpiadas deportivas con un 53.3%, tercer puntaje lo ocupó la actividad: celebración de aniversarios de la CDC con un puntaje de: 48.9%, luego le sigue retiros corporativos y taller de fortalecimiento del clima y cultura organizacional 46.7%, finalmente Talleres de Salud Mental con un 42.2%.

Grafico 9. Modalidad de realización actividades bienestar

En que modalidad consideraría que se deben realizar las actividades de bienestar?

45 respuestas





En este sentido se hace necesario precisar la necesidad de crear un espacio para que los empleados de la contraloría puedan desarrollar este tipo de actividades, toda vez que el 77.8% considera la realización de las actividades presencial.

Cuál es la dificultad principal que tiene para participar en las actividades de Bienestar programadas por talento humano? Opción de máximo (3) respuestas.

45 respuestas

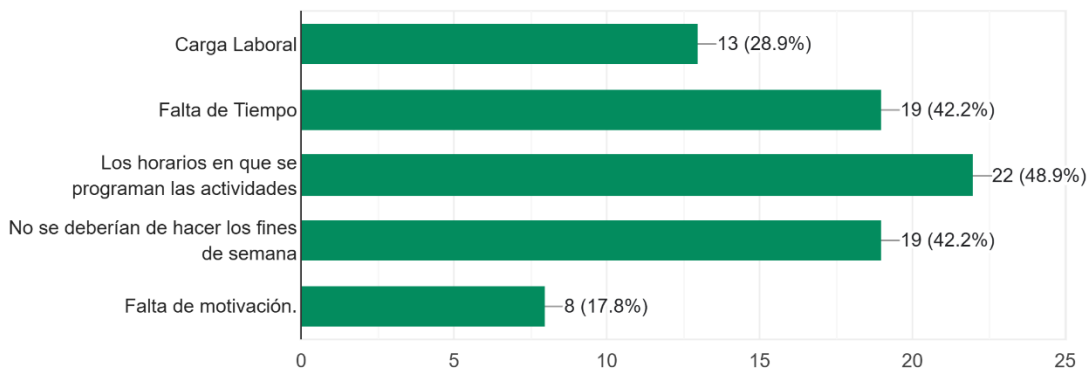


Grafico 12. Dificultades de Participación Actividades de Bienestar

Sin embargo, un aspecto para tener en cuenta y fortalecer es que muchos funcionarios manifiestan inconvenientes con los horarios en que se efectúan las actividades, falta de tiempo e incluso por carga laboral.





TECNICAS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA EL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Para la identificación de las necesidades, intereses y expectativas en materia de bienestar de los servidores públicos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, se emplearon las siguientes técnicas y herramientas de recolección de información:

Técnicas e instrumentos Aplicados

Formulario virtual:

Se realizó la recolección de información mediante la aplicación de un cuestionario virtual unificado, estructurado con temáticas generales y específicas, conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Este instrumento permitió recopilar datos cuantitativos y cualitativos relacionados con las percepciones y Necesidades de bienestar de los Servidores públicos.

Grupo oficial de Whatsapp:

El formulario virtual fue enviado a través de Grupo institucional a los servidores públicos de la Entidad, garantizando la cobertura y participación de la población objetivo, así como la trazabilidad del proceso de socialización y aplicación del instrumento.

INSUMOS UTILIZADOS

Para la definición de las necesidades de bienestar social, se tuvo en cuenta la información Obtenida a través del siguiente instrumento:

Formulario virtual- Encuesta de Diagnostico de Necesidades de Bienestar Social, dirigida a los servidores públicos de La Contraloria De Cartagena de Indias , aplicada mediante la plataforma de Google Forms.

<https://forms.gle/MziR8efTK1FhRFtt6>

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera – Grupo de Talento Humano.



EJES DE TRABAJO PRIORIZADOS

Se plantea a discrecionalidad del nominador desarrollar actividades enmarcadas dentro de los cuatro (04) ejes:

EJE 1 BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

- Trabajo en Casa
- Eventos Recreacionales, Deportivos, Artísticos y culturales, tanto virtual como presencial
- Celebraciones, Programas de Felicidad en el Trabajo
- Desvinculación Laboral Asistida - Pre pensionados
- Incentivos

EJE 2 BIENESTAR Y SALUD MENTAL

- Estrategias de trabajo bajo presión
- Componente Psicológico
- Manejo de Ansiedad y Prevención

EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL

- Adaptación al cambio
- Inclusión laboral, diversidad y equidad
- Actividades de detección de acoso laboral

EJE 4 ALIANZAS INSTITUCIONALES

- Celebración de convenios y alianzas públicas y privadas.

AREA DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social de la Contraloría Distrital de Cartagena para la vigencia 2026, 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.



PROGRAMAS ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

El plan de Bienestar Social e Incentivos para vigencia 2026, 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

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 2026.
- 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 2026.
- 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 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.

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.

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

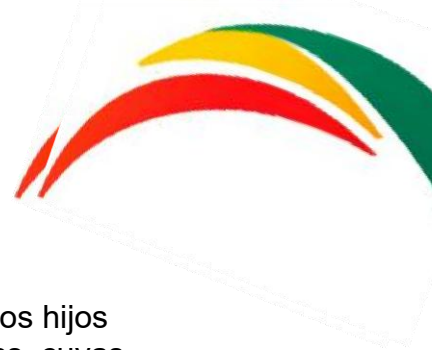
Las actividades artísticas y culturales tienen como finalidad promover la integración, el sentido de pertenencia y el fortalecimiento de las relaciones laborales entre los servidores públicos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, priorizando el interés colectivo, el trabajo colaborativo y el afianzamiento de los valores institucionales.

Estas actividades buscan generar espacios de participación que contribuyan al bienestar emocional, la creatividad y la expresión cultural, impactando positivamente el clima organizacional y la convivencia laboral. En el componente artístico, se gestionará el apoyo de la Caja de Compensación Familiar para el acceso a cursos virtuales y/o presenciales, orientados al desarrollo de habilidades manuales, artísticas y creativas. 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.



CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026														
Numero	Temática	Actividad	MESES VIGENCIA 2026											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1	Elaboración de documentos	Presentación y aprobación plan de bienestar e incentivos 2025												
2	Fechas Especiales	Conmemoración día de la secretaria												
		Conmemoración 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.												
		Conmemoración 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.												
		Conmemoración día del padre: actividad lúdica y /o académica para exaltar el rol de padres que desempeñan algunos servidores públicos.												
		Conmemoración día del servidor público: Actividad académica y lúdica para reconocer la labor ejercida por todos los servidores públicos en la entidad, en pro de la misión institucional.												
		Conmemoración Aniversario CDC												
		Conmemoración Navidad: Actividad lúdica para fomentar la integración, respeto, sana convivencia y recogimiento espiritual.												
		Conmemoración 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.												
		Conmemoración de cumpleaños												
3	Feria de servicios	Feria Vehículo, Vivienda y crédito Recreación y deporte												
4	Vacaciones Recreativas	Rango de edad de los niños 2 a 12 años y 2 a 17 años												
5	Semana de la salud	Actividades de salud ocupacional y jornada de salud con servicios complementarios de bienestar.												
6	Plan Anual de incentivos	Reconocimiento equipos de trabajo												
		Mejores funcionarios de la vigencia 2026												
7	Cierre de gestión	Servidores públicos. Colaboradores												



VACACIONES RECREATIVAS

Se desarrollarán actividades recreativas, artísticas y culturales dirigidas a los hijos de los servidores públicos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, cuyas edades se encuentren entre los 5 y 15 años, durante el periodo de receso o vacaciones escolares, con el propósito de fomentar el sano aprovechamiento del tiempo libre, la integración familiar y el bienestar integral.

INTEGRACION DE FIN DE AÑO

Se realizará una actividad institucional anual dirigida a la totalidad de los servidores públicos, orientada a fortalecer las relaciones interpersonales, promover la integración entre las diferentes áreas de la Entidad y contribuir al mejoramiento del clima laboral, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia institucional.

INTEGRACION DIA DE LA FAMILIA

Esta actividad tiene como finalidad promover y facilitar un espacio de encuentro y convivencia familiar, mediante la organización de una jornada de esparcimiento, recreación e integración, que permita a los servidores públicos compartir con su núcleo familiar, fortaleciendo los lazos afectivos y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

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:

- Participación en torneos deportivos interinstitucionales y partidos amistosos, en diferentes disciplinas.
- Cursos y talleres: se realizarán talleres de manualidades, cuidado personal, pausas activas y temas de interés de los funcionarios.

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.



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.

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.

DIA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

Cada 27 de junio se conmemora en Colombia el Día Nacional del Servidor Público, fecha establecida mediante el Decreto 2865 de 2013, posteriormente compilado en el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

El artículo 2.2.15.1 del citado decreto dispone:

“Declárase el 27 de junio de cada año como Día Nacional del Servidor Público.”

En atención a lo anterior, la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, en cumplimiento de la normativa vigente y en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, deberá programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la calidad en la prestación del servicio público, así como la promoción de los valores, la ética pública, el buen gobierno y la transparencia en el ejercicio del control fiscal.

De igual manera, la entidad adelantará actividades de reconocimiento y exaltación de la labor de los servidores públicos, destacando su compromiso, vocación de servicio y aporte al cumplimiento de la misión institucional, al fortalecimiento del control fiscal efectivo y a la generación de valor público para el Distrito de Cartagena de Indias.



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:

- Fortalecimiento e intervención del Riesgo Psicosocial, con el apoyo de la ARL, dirigido a todos los funcionarios de la entidad.
- Capacitación al Comité de Convivencia (resolución de conflictos, comunicación asertiva, manejo de casos).
- Taller, charla sobre el Manejo del tiempo (estrategias para mejorar la distribución del tiempo de los funcionarios)
- Taller manejo de estrés (Baja Tolerancia a la frustración y aceptación de uno mismo).
- Plan de Incentivos Institucionales 2026.

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.

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).

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 pre pensionado, 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.

TRABAJO EN CASA

Se entiende por trabajo en casa la habilitación otorgada al servidor público para desempeñar de manera transitoria sus funciones o actividades laborales por fuera del lugar donde habitualmente las desarrolla, sin que ello implique modificación alguna en la naturaleza del contrato, la relación laboral o la relación legal y reglamentaria, ni desmejora de las condiciones laborales existentes.

Esta modalidad se aplica cuando se presentan circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impiden al trabajador o funcionario desarrollar sus funciones en el sitio habitual de trabajo, privilegiando el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) como medio para el cumplimiento de las labores asignadas.



El trabajo en casa no se limita exclusivamente a actividades ejecutadas mediante tecnologías de la información, medios informáticos o análogos, sino que comprende cualquier tipo de labor que, por su naturaleza, no requiera la presencia física del servidor público en las instalaciones de la empresa o entidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 2088 de 2021.

PERMISO REMUNERADO.

El servidor público podrá solicitar permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles, siempre que medie justa causa debidamente sustentada. La facultad para autorizar o negar el permiso corresponde al nominador o a su delegado.

Cuando el permiso tenga como fundamento una calamidad doméstica, el servidor público deberá informar de manera inmediata la situación a su jefe inmediato o a la autoridad competente. Una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, deberá justificar la causa del permiso, aportando los soportes necesarios que permitan acreditar el hecho que dio origen a la ausencia laboral.

El nominador o su delegado evaluará la documentación presentada y determinará si existe mérito suficiente para la concesión del permiso. En caso de que no se evidencie mérito suficiente, se procederá al descuento de los salarios correspondientes al día o días no laborados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015.

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 2025, se socializo a todos los funcionarios de la planta del Código de Integridad, por lo que se considera importante, la implementación del mismo en la labor diaria.

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.

INCENTIVOS

El plan de incentivos para los empleados de la Contraloría Distrital de Cartagena, se orientará a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el desempeño de los equipos de trabajo seleccionados.

JUSTIFICACIÓN

La Administración, según la disponibilidad de recursos en el presupuesto de la entidad, podrá adoptar anualmente el plan de incentivos y señalar los estímulos que se ofrecerán al mejor empleado de la entidad de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo.

OBJETIVOS

- Establecer condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos institucionales previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.

INCENTIVOS Y RECURSOS

Los incentivos que se reconocerán a los empleados de la Contraloría Distrital de Cartagena, serán pecuniarios y no pecuniarios, y estarán dirigidos a exaltar a los



funcionarios o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Estos incentivos pecuniarios no modifican el régimen salarial y prestacional de los empleados de la entidad y se darán cuando exista la disponibilidad presupuestal. Los incentivos pecuniarios o no pecuniarios se otorgarán al mejor equipo de trabajo de la entidad y al mejor empleado público de cada nivel jerárquico, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico y asistencial.

MEJOR EMPLEADO PÚBLICO

Requisitos para la selección:

Se seleccionará al mejor funcionario después de escogido y aplicado el instrumento para la evaluación de carrera administrativa o de provisionalidad.

- Haber obtenido la mayor puntuación según el instrumento aplicado.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En la situación que un empleado público seleccionado como mejor funcionario, sea sancionado disciplinariamente en cualquier momento durante el proceso de selección y hasta antes de la exaltación pública, se constituye en causal de exclusión que impide el reconocimiento, en tal caso su lugar será ocupado por el empleado público o equipo de trabajo que le siga en puntaje.

El coordinador de Talento Humano presentará al Comité creado para tal fin, el listado de los empleados públicos de la entidad, que hayan cumplido con los requisitos contemplados en esta reglamentación.

El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar a los mejores empleados de cada nivel, entre quienes hayan obtenido los más altos puntajes, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que, mediante acto administrativo motivado suscrito por el nominador, se formalice la selección.

El mejor empleado público de la entidad será escogido por el Comité de Selección, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje de cada nivel jerárquico.

- El nominador, exaltará los empleados públicos seleccionados.

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más



empleados públicos o equipo de trabajo, que corresponda al primer lugar de la selección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la entidad, el Comité llevará a cabo una evaluación adicional en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado el funcionario a la Contraloría Distrital de Cartagena.

De permanecer el empate se solucionará mediante sorteo en el que participarán además de los integrantes del Comité, el jefe de la Oficina de Control Interno.

El Comité, de acuerdo con los recursos que disponga la entidad, definirá los incentivos que se asignen al mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la Contraloría Distrital de Cartagena.

TIPOS DE INCENTIVOS

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, podrá reconocer los siguientes incentivos a los empleados Públicos escogidos:

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Tendrán derecho a incentivos no pecuniarios todos los empleados de carrera y de Provisionalidad, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias tiene como planes específicos de incentivos no pecuniarios un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer empleados o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia así:

Reconocimientos públicos a la labor meritoria: Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores empleados y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo. El mejor Funcionario público debe tener reconocimiento por parte del jefe inmediato.

- Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- Traslados, Encargos, Comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajo en medios de circulación nacional e internacional.

INCENTIVOS PECUNIARIOS



Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor empleado según el nivel jerárquico y mejor equipo de trabajo de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, esto sujeto a disponibilidad presupuestal.

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:

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

CONCLUSIONES

Las entidades públicas están obligadas a formular e implementar programas, estrategias e iniciativas orientadas a promover el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, propiciar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y fortalecer la identidad institucional y la vocación por el servicio público.

Lo anterior tiene como propósito transformar la cultura organizacional, incrementar la productividad institucional y promover la generación de valor público, en concordancia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



En este sentido, la implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, permitirá generar condiciones favorables para el bienestar de sus servidoras y servidores públicos, promover la motivación laboral, consolidar el sentido de pertenencia y fortalecer la pasión por lo público, aspectos que se verán reflejados en la adecuada prestación del servicio, el cumplimiento de la misión institucional y el fortalecimiento de la confianza ciudadana en el ejercicio del control fiscal.

Así mismo, el Programa de Bienestar fue diseñado a partir del diagnóstico institucional en materia de bienestar, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas laborales y los desafíos derivados de la Cuarta Revolución Industrial, razón por la cual se definieron cinco (5) ejes estratégicos, a través de los cuales la Contraloría Distrital desarrollará estrategias e iniciativas específicas, alineadas con los componentes que conforman cada uno de estos ejes.

Finalmente, la puesta en marcha de estrategias e iniciativas orientadas al fortalecimiento de los cinco ejes del Programa de Bienestar e Incentivos generará un mayor impacto en la medida en que garantice la participación de todas las servidoras públicas y todos los servidores públicos de la entidad, contribuyendo a su bienestar integral, al fortalecimiento del talento humano y a la modernización del empleo público, en coherencia con los fines del Estado.

INDICADOR

EFICIENCIA (Presupuesto ejecutado en el año/presupuesto asignado en el año)
*100

EFICACIA (Número de actividades programadas en el año / Numero de actividades ejecutadas en el año) *100

ESTRATEGIA DEL COMPONENTE

Las actividades de este componente se desarrollan con el apoyo de la Caja de Compensación Comfenalco, la ARL, y aliados estratégicos con quienes se logre gestionar.



DOCUMENTOS QUE SOPORTAN LAS ACTIVIDADES

- Diagnóstico de necesidades
- Actas, convenios, listados, registros de asistencias, informes, documentos del sistema de calidad.

RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

El cumplimiento de las actividades de bienestar y estímulos priorizadas para los Empleados de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, a desarrollarse en la vigencia 2026, a fin de disminuir el riesgo psicosocial y fortalecer la cultura organizacional, generando actitudes positivas y sentido de pertenencia en la entidad, estará sujeto a la disponibilidad de recursos y la asignación presupuestal requerida.

ALCIBALDO ENRIQUE SEGUNDO CRUZ LEON
Contralor Distrital (D) de Cartagena de Indias D.T. y C.
Decreto 0001 de 2026.

	Nombre	Cargo	Firma
Revisó	Ariel Marrugo Hernández	Director Administrativo y Financiero (E)	
Proyectó	Leonardo Orozco De Brigard	Coordinador Talento Humano	
Los funcionarios y/o contratistas mencionados, declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para su firma.			





