



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Enero de 2026



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	5
1. PROPOSITO.....	7
2. OBJETIVO GENERAL.....	7
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4. ALCANCE.....	8
5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	8
6. MARCO CONCEPTUAL	11
7. VALORES.....	17
8. RESPONSABLES:.....	18
9. ENTIDADES DE APOYO	18
10. MARCO INSTITUCIONAL CON ENFOQUE PROSPECTIVO	19
11. ARTICULACIÓN DEL PLAN CON EL MIPG	20
12. ETAPAS DE DESARROLLO.....	20
13. EVALUACION Y DIAGNOSTICO.....	21
14. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026 AL MIPG	39
15. RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	41
16. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	43
17. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	52
17.1. PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIO SOCIAL.....	53
17.2. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	62
17.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS, ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS	72
18. PRESUPUESTO	86
19. CRONOGRAMA.....	86
21. APROBACION DEL PLAN	88
23. VIGENCIA.....	89



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Marco Legal Bienestar Social	9
Tabla 2 Tipo de Vinculación.....	23
Tabla 3 Resultado evaluación actividades 2025.....	35
Tabla 4. Actividades Conmemorativas	53
Tabla 5 Actividades recreativas	54
<i>Tabla 6 Actividades artísticas y Culturales</i>	<i>56</i>
Tabla 7 Tabla Bienestar Espiritual.....	59
Tabla 8 Actividades Promoción y Prevención	60
Tabla 9 Promoción de. Vivienda y Servicios	62
Tabla 10 Tabla Calidad de Vida Laboral.....	63
Tabla 11 Auxilio Educativo	82
Tabla 12 Valor reconocimiento Educativo.....	83
Tabla 13 Valor reconocimiento Psicosocial	85

TABLA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Distribución por Género de los funcionarios	24
Gráfica 2 Estado Civil	24
Gráfica 3 Educación	25
Gráfica 4 Vivienda.....	26
Gráfica 5 Actividades de Interés	26
Gráfica 6 Intereses deportivos	27
Gráfica 7 Intereses actividades culturales	28
Gráfica 8 Servidores Públicos con hijos	29
Gráfica 9 Hijos con discapacidad.....	30
Gráfica 10 Nivel de participación en actividades de bienestar social.....	31
Gráfica 11 Necesidades prioritarias de bienestar social	31
Gráfica 12 Necesidades identificadas	32
Gráfica 13 Calificación actividades de Bienestar	37



TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustraciones 1 Rutas de Creación de Valor.....	41
Ilustraciones 2 Integración de Fin de año	54
Ilustraciones 3 Día del Servidor Público	54
Ilustraciones 4 Integración de Fin de año	54
Ilustraciones 5 Carrera 5k.....	55
Ilustraciones 6 Cumpleaños de los servidores públicos.....	55
Ilustraciones 7 Festival del Dulce para Servidores Públicos.....	57
Ilustraciones 8 Feria de emprendimientos.....	57
Ilustraciones 9 Fiestas de Independencia de Cartagena	57
Ilustraciones 10 Cursos Artes y Oficios	57
Ilustraciones 11 Cursos Artes y oficios	57
Ilustraciones 12 Show Navideño para hijos de los servidores	59
Ilustraciones 13 Eucaristía Acción de Gracias	59
Ilustraciones 14 Novenas Navideñas.....	59
Ilustraciones 15 Día de la Salud Mental	60
Ilustraciones 16 Taller Manejo del Estrés	60
Ilustraciones 17 Feria de Vivienda	62
Ilustraciones 18 Feria de Vivienda	62
Ilustraciones 19 Preparación para el prepensionado	68
Ilustraciones 20 Sala Amiga Madres Lactantes	70
Ilustraciones 21 Incentivo Uso de la Bicicleta	72
Ilustraciones 22 Auxilio Educativo – Derecho a Grado	84
Ilustraciones 23 Auxilio Educativo – Derecho a Grado	84



INTRODUCCION

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias reconoce al talento humano como el activo estratégico fundamental para la creación de valor público, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua del desempeño organizacional. En este sentido, el bienestar de los servidores públicos se consolida como un eje transversal de la gestión pública moderna, en la medida en que incide directamente en la productividad, la calidad del servicio, la satisfacción laboral y la confianza ciudadana.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 se formula como un instrumento de planeación estratégica que da continuidad a las acciones desarrolladas durante la vigencia 2025, incorporando ajustes de mejora y un enfoque prospectivo que responde a los retos actuales y futuros de la administración pública. Este plan se orienta a fortalecer las capacidades individuales y colectivas de los servidores públicos, promover entornos laborales saludables, inclusivos y motivadores, y consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la vocación por el servicio y el sentido de pertenencia institucional.

Asimismo, el Plan 2026 integra nuevas líneas de acción orientadas a fortalecer la promoción de la salud mental, como respuesta a la ley 2460 de junio de 2025, la prevención del riesgo psicosocial, el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, y el fortalecimiento del bienestar económico y social de los servidores públicos, a través de estrategias que responden a un análisis del contexto organizacional y a la necesidad de anticipar y gestionar los factores que inciden en el bienestar y desempeño del talento humano.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se consolida como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, alineado con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, orientado a fortalecer el bienestar integral, la motivación, el compromiso y el desempeño de los servidores públicos.

El Plan integra acciones estructuradas en siete (7) ejes estratégicos, que responden de manera articulada a las necesidades identificadas, a los aprendizajes de la vigencia anterior y a un enfoque prospectivo orientado a la mejora continua y a la



generación de valor público. De igual manera, incorpora nuevas líneas de acción relacionadas con la salud mental, el manejo del estrés, la gestión y medición de alianzas interinstitucionales y el fortalecimiento de la transformación digital, evidenciando una evolución cualitativa frente al Plan 2025.

Así mismo, el Plan de Incentivos 2026 se consolida como un mecanismo complementario al Plan de Bienestar Social, orientado a reconocer el desempeño sobresaliente, promover la cultura del mérito y fortalecer la identidad y la vocación por el servicio público, en coherencia con la normatividad vigente y los principios de la función pública.

El enfoque de seguimiento, evaluación y mejora continua permitirá realizar una gestión basada en resultados, garantizando la toma de decisiones informada, la optimización de recursos y el fortalecimiento permanente de las estrategias de bienestar e incentivos, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento del desempeño organizacional.



1. PROPOSITO

Fortalecer el bienestar integral y el desarrollo del talento humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, mediante la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, alineado con los lineamientos de Función Pública y las dimensiones del MIPG, orientado a promover ambientes laborales saludables, incluyentes y motivadores, el equilibrio vida laboral–personal–familiar, la cultura de integridad, la innovación y el reconocimiento al desempeño, como soporte del mejoramiento continuo de la gestión institucional y la calidad del servicio a la ciudadanía.

2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo integral, al bienestar emocional y a la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y de sus familias, mediante el diseño, implementación y fortalecimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, alineado con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos de Función Pública, orientado a fortalecer el clima organizacional, la cultura de integridad, el equilibrio vida / trabajo, el desempeño institucional, la innovación pública y el mejoramiento continuo de la gestión, con enfoque diferencial, de inclusión y orientación al servicio al ciudadano.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el bienestar integral y la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo ambientes laborales saludables, incluyentes y motivadores.
- Fortalecer el desempeño, la productividad y el compromiso institucional, mediante la implementación de estímulos e incentivos que reconozcan el desempeño sobresaliente, la innovación y las buenas prácticas.
- Consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, los valores del servicio público, la orientación al ciudadano y el sentido de pertenencia.



- Articular el Plan de Bienestar Social e Incentivos con los objetivos estratégicos institucionales y las dimensiones del MIPG, asegurando su contribución al mejoramiento continuo de la gestión.
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto del bienestar y los incentivos en el clima organizacional y los resultados institucionales

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 tiene como beneficiarios a todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y sus familias, buscando mejorar su calidad de vida. Se desarrolla a través de ejes estratégicos orientados a:

- El bienestar físico, mental, emocional y social de los servidores públicos.
- La calidad de vida laboral y el clima organizacional.
- El reconocimiento, los estímulos e incentivos al desempeño y la innovación.
- El fortalecimiento de la cultura organizacional, los valores del servicio público y la orientación al ciudadano.
- El seguimiento y evaluación para el mejoramiento continuo, en articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se fundamenta en el marco legal y normativo definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece los lineamientos, directrices y orientaciones que rigen la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las estrategias de bienestar social e incentivos para los servidores públicos, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normativa vigente aplicable a la Entidad.



Tabla 1 Marco Legal Bienestar Social

Normatividad	Aplicación Específica
Constitución Política de Colombia -1991	Define a Colombia como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II. Sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Establece el sistema 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 institucionales.
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	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 desarrollen la presente Ley.
Ley 1010 de 2006	Por la cual se establecen los lineamientos para definir, prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1618 de 2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.	Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.



Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de julio 26/2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 51 de enero 16/2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 648 de abril 19/2018	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Resolución No. 6156 de 2022	Reglamento de estímulos de Bienestar Social de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias
Ley 2460 de 2025	Por la cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas



	para la promoción y cuidado de la salud mental.
Guía de Estímulos para los servidores Públicos	Directrices para implementar el sistema de estímulos, que permite que no solo genere un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores, sino que también esté alineado con los principios de gestión estratégica del talento humano y el enaltecimiento del servidor público y su labor
Programa Nacional de Bienestar	Instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano.
Manual Operativo de MIPG	Brinda elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo de manera adecuada, ya que contempla los aspectos a tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño, su marco normativo, su ámbito de aplicación, sus propósitos, sus lineamientos generales y los criterios diferenciales para aplicar en las entidades territoriales.

6. MARCO CONCEPTUAL

SERVIDORES PÚBLICOS: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

NECESIDADES: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.



ÁREAS DE INTERVENCIÓN: Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral (Artículo 22 del Decreto 1567 de 1998).

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de 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.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos. (Artículo 24 del Decreto 1567 de 1998).

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.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad. (Artículo 22 del Decreto 1567 de 1998).

BIENESTAR: De acuerdo con lo planteado por Función Pública (2007), y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

BIENESTAR SOCIAL: Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados 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.... (Artículo 20 del referenciado Decreto Ley 1567).

FELICIDAD: “La premisa de la psicología positiva es que el bienestar se puede definir, medir y enseñar. El bienestar incluye emociones positivas, compromiso intenso, buenas relaciones, significado y realización (PERMA). Los cuestionarios pueden medirlo. Los capacitadores pueden enseñarlo. Alcanzarlo no solo hace que las personas se sientan más realizadas, sino que también hace que las empresas sean más productivas, los soldados más resilientes, los estudiantes más comprometidos y los matrimonios más felices

CAPACITACIÓN: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Artículo 4º del Decreto Ley 1567 de 1998).

EDUCACIÓN FORMAL: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (Artículo 10 de la Ley 115 de 1994 - Ley general de educación).

HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PÚBLICOS: Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores (Artículo 2.2.5.5.3 Decreto 1083 de 2015).

INCENTIVOS: De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el



quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

PERMISO REMUNERADO: El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.

Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante el nominador o su delegado el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla, quien determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados (Artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015).

PLANES DE INCENTIVOS: Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades (Artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015).

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.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

(Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015).

PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS: Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores



equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

(Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998).

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 un desempeño productivo en niveles de excelencia.

PARÁGRAFO. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial (Artículo 32 del Decreto 1567 de 1998).

PRE PENSIONADO: Tiene la condición de pre pensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez (Sentencia C-795-09 Corte Constitucional).

PROGRAMAS DE ESTÍMULOS: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015).

SALARIO EMOCIONAL: El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida de este, fomentando la conciliación laboral. Este tipo de retribución puede actuar como "factor motivador" de los empleados y así mejorar la opinión que los trabajadores tienen de la empresa.



Por lo tanto, no se trata de recibir una mayor cantidad de dinero, sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende como beneficios más valiosos que una subida de sueldo (<https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional>).

TRABAJO EN CASA: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad (Artículo 2 de la Ley 2088 de 2021).

CALIDAD DE VIDA: De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS en 2019 la calidad de vida es definida 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.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

CAMBIO ORGANIZACIONAL: Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

CLIMA LABORAL: El 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. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

CULTURA ORGANIZACIONAL: La cultura organizacional se define como el 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.

La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Es reflejo del compromiso que tenemos todos los servidores públicos con nuestros conciudadanos. Si todos nos comprometemos a que el Estado invierta menos recursos en su gestión interna superando los estándares de eficiencia, dedicaremos más esfuerzos a satisfacer las solicitudes de la ciudadanía. En últimas, y este es el mensaje que persigue el MIPG: todos estos esfuerzos administrativos valen solo si terminan teniendo impacto donde más importa: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado. Si seguimos mejorando en esta materia, cada peso de nuestros impuestos producirá un retorno más valioso para todos.

7. VALORES

Las siguientes son las declaraciones de los valores establecido en el Código de Integridad del Distrito de Cartagena:

HONESTIDAD. Hablo con verdad y actúo con rectitud y transparencia, en el cumplimiento de mis deberes y cumpliendo con los preceptos de la ley.

RESPECTO. Acepto, valoro, reconozco y atiendo al otro de forma digna, logrando una armoniosa interacción social.

COMPROMISO. Tomo como propio los objetivos estratégicos y misión de la



entidad. Estoy comprometido con el cumplimiento de los objetivos misionales de manera que dedico todas mis energías y capacidades como servidor público a contribuir con el mejoramiento del bienestar de los demás.

DILIGENCIA. Realizo mis obligaciones y responsabilidades, con interés, entusiasmo, con prontitud y esfuerzo constante para realizar un trabajo de manera eficiente y eficaz.

JUSTICIA. Actúo con total imparcialidad, sin juicios de valor anticipado, de prevención o desconfianza, a favor o en contra de alguien; con garantía permanente de igualdad, rectitud y unidad.

SOLIDARIDAD. Me apoyo y coordino con otros actores sociales públicos y privados, acciones, planes y programas que contribuyan a satisfacer necesidades fundamentales de la población más vulnerable.

8. RESPONSABLES:

Será responsabilidad de la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, a través del Programa de Bienestar Social, la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Comisión de Personal.

9. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan de es de Bienestar e Incentivos, correspondiente a la vigencia 2026, se contará con el apoyo de las siguientes instituciones:

- Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituto Distrital de Deporte y Recreación



- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas, en el marco del programa Servimos.

10. MARCO INSTITUCIONAL CON ENFOQUE PROSPECTIVO

El diagnóstico del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 se construye a partir del análisis de los resultados obtenidos durante la vigencia 2025, la revisión de los indicadores de participación y satisfacción de los servidores públicos, y la identificación de tendencias emergentes en materia de gestión del talento humano en el sector público. Este análisis evidencia avances significativos en la implementación del programa de bienestar, así como la necesidad de fortalecer y diversificar las estrategias orientadas a la atención integral de los servidores públicos.

Desde un enfoque prospectivo, se identifican como principales retos para la vigencia 2026 el incremento de las cargas laborales, la adaptación a los procesos de transformación digital, el impacto del estrés laboral y el riesgo psicosocial, así como la necesidad de fortalecer la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Estos factores inciden de manera directa en el clima organizacional, la motivación y el desempeño de los servidores públicos, por lo cual requieren una intervención preventiva, sistemática y articulada.

En este contexto, el diagnóstico prospectivo destaca la importancia de consolidar programas que promuevan estilos de vida saludables, la actividad física regular, el autocuidado emocional y la gestión adecuada del estrés. De igual manera, se identifica la necesidad de fortalecer las alianzas interinstitucionales con entidades como las Administradoras de Riesgos Laborales, las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades públicas y privadas, con el fin de ampliar la cobertura y el impacto de las acciones de bienestar.

Adicionalmente, se reconoce el bienestar económico y social como un componente relevante del bienestar integral, razón por la cual se prioriza la implementación de estrategias, dirigidas a la orientación, información y acceso a programas y beneficios que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de los servidores públicos y sus familias.



11. ARTICULACIÓN DEL PLAN CON EL MIPG

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articula de manera directa con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, contribuyendo al fortalecimiento de las Rutas de Creación de Valor definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio y Ruta de la Calidad.

A través de la Ruta de la Felicidad, el plan promueve condiciones laborales que favorecen el bienestar físico, mental y emocional de los servidores públicos, así como el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. La Ruta del Crecimiento se fortalece mediante acciones orientadas al desarrollo de competencias, la motivación y el reconocimiento del desempeño. La Ruta del Servicio se consolida a través del fortalecimiento de la identidad y la vocación por el servicio público, mientras que la Ruta de la Calidad se impacta positivamente mediante la mejora del clima organizacional y el desempeño institucional.

De esta manera, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se constituye en una herramienta estratégica que contribuye al logro de los objetivos institucionales, al fortalecimiento de la gestión del talento humano y a la generación de valor público, en coherencia con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y mejora continua que orientan la gestión pública.

12. ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en



la vigencia 2026.

- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

13. EVALUACION Y DIAGNOSTICO

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se fundamenta en un diagnóstico participativo de las necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos de la entidad, que fue realizado a través de una encuesta institucional diseñada específicamente para este fin.

A partir de los resultados obtenidos, se identificaron prioridades y se definieron estrategias alineadas con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las políticas nacionales de talento humano, permitiendo la formulación de un Plan de Bienestar Social e Incentivos acorde con las realidades y necesidades de la Entidad.

La caracterización general del talento humano se realizó mediante un formulario en línea, a través del cual los servidores públicos suministraron información básica relacionada con aspectos personales, laborales y familiares, tales como: datos de identificación, tipo de vinculación, cargo, dependencia, información de contacto, composición del núcleo familiar, así como condiciones particulares que permiten la aplicación de enfoques diferenciales e incluyentes.

De igual manera, el instrumento incluyó preguntas orientadas a identificar los intereses, expectativas y percepciones frente a las actividades a desarrollar en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, permitiendo recoger insumos para la toma de decisiones y el diseño de estrategias pertinentes.

La encuesta fue estructurada con preguntas de selección múltiple, con opción de elegir varias respuestas, y preguntas abiertas que brindaron un espacio para que los servidores públicos realizaran aportes, sugerencias y observaciones al Plan. El formulario fue socializado a través de los canales de comunicación institucionales del Programa de Bienestar Social.



Información general del instrumento

Total de encuestados: 267 funcionarios

Número de preguntas: 167

Tipo de variables:

- Datos generales y laborales
- Preguntas cerradas (selección, escala)
- Preguntas abiertas (necesidades, ideas, percepciones)

Tipo de instrumento: Encuesta en línea con preguntas de selección múltiple y abiertas, relacionada con información personal, núcleo familiar e intereses frente a las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Población objeto: Servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Resultado de la encuesta de necesidades.

Para el cálculo estadístico de acuerdo con el número de personas encuestadas, se tuvo en cuenta la siguiente información:

1. Tamaño de la población total (número de personas en el grupo objetivo).
2. Nivel de confianza deseado (90%, 95%, 99%).
3. Margen de error aceptable (por ejemplo, $\pm 5\%$).

Para la elaboración del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2025, y de acuerdo con la población de los servidores provistos a corte de 31 de diciembre de 2025 (**1156**) de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, era necesario encuestar aproximadamente 220 personas para que los resultados fueran confiables, con un nivel de confianza del 90% y un margen de un margen de error del 5%.

Con base en este resultado, se puede concluir que el porcentaje encuestado es una muestra representativa del total de servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.



Tipo de Vinculación	No. De cargos en la planta de personal
Elección popular	1
Periodo fijo	3
Libre nombramiento y remoción	94
Carrera administrativa	797
Provisionalidad	261
Total	1.156

Tabla 2 Tipo de Vinculación

Basados en los resultados, se puede observar que La encuesta aplicada tuvo una acogida del 29.09% de los servidores de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, con 331 participantes, lo cual podemos evidenciar en los siguientes datos estadísticos:

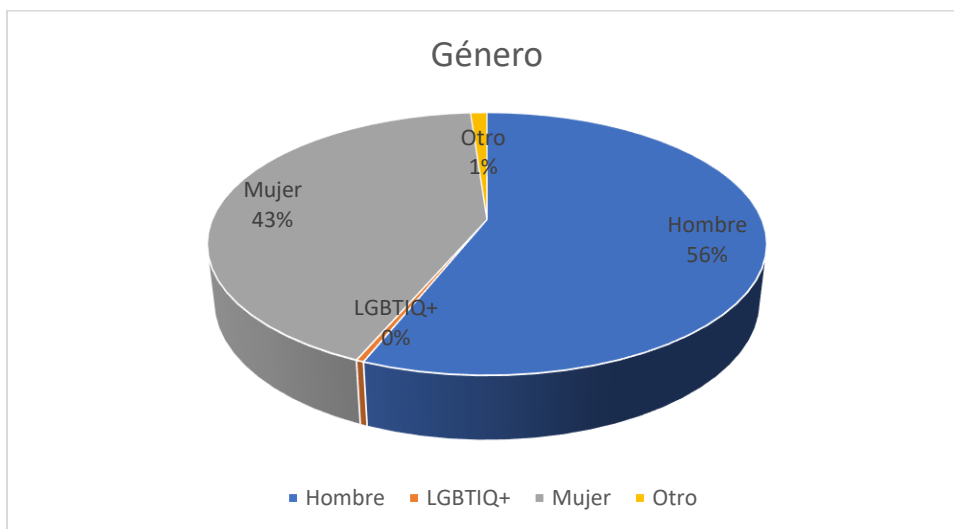
Perfil Demográfico:

Género:

La participación muestra un equilibrio relativo, con una ligera mayoría de hombres en la muestra: Hombre: (56%); Mujer: (43%) Otro / Preferencias diversas: (1%)



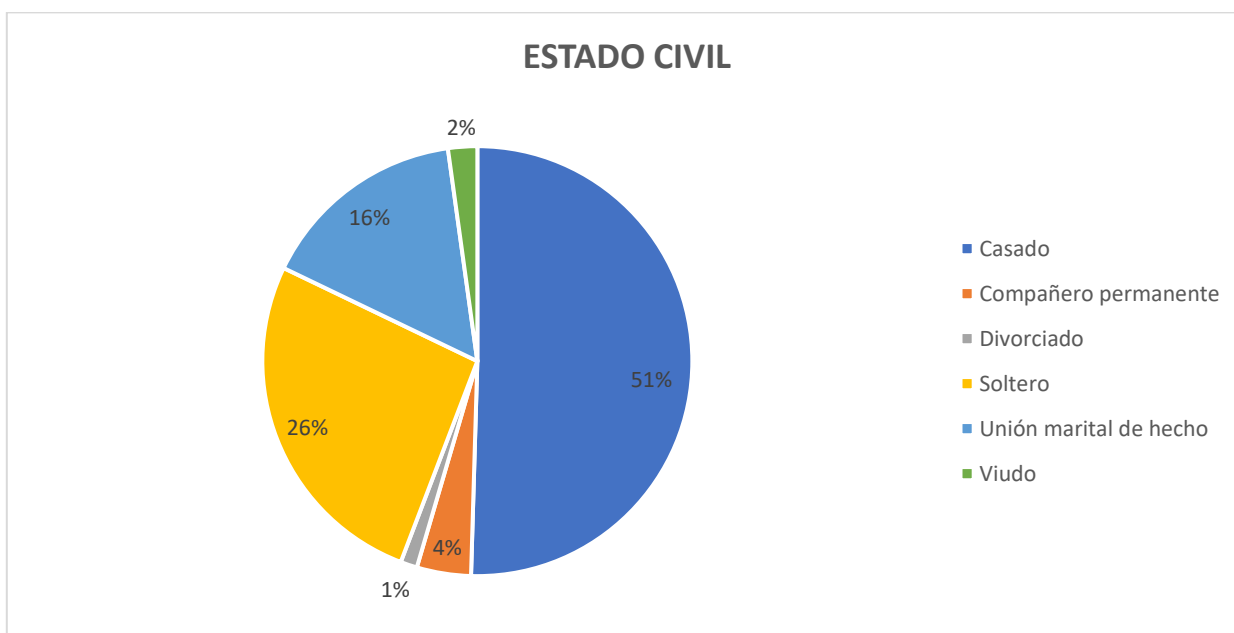
Gráfica 1 Distribución por Género de los funcionarios



Estado Civil:

La mayoría de los encuestados son casados (51%), seguidos por solteros (26%) y aquellos en unión marital de hecho (16%). Estos datos sugieren una diversidad en la composición familiar.

Gráfica 2 Estado Civil





Educación:

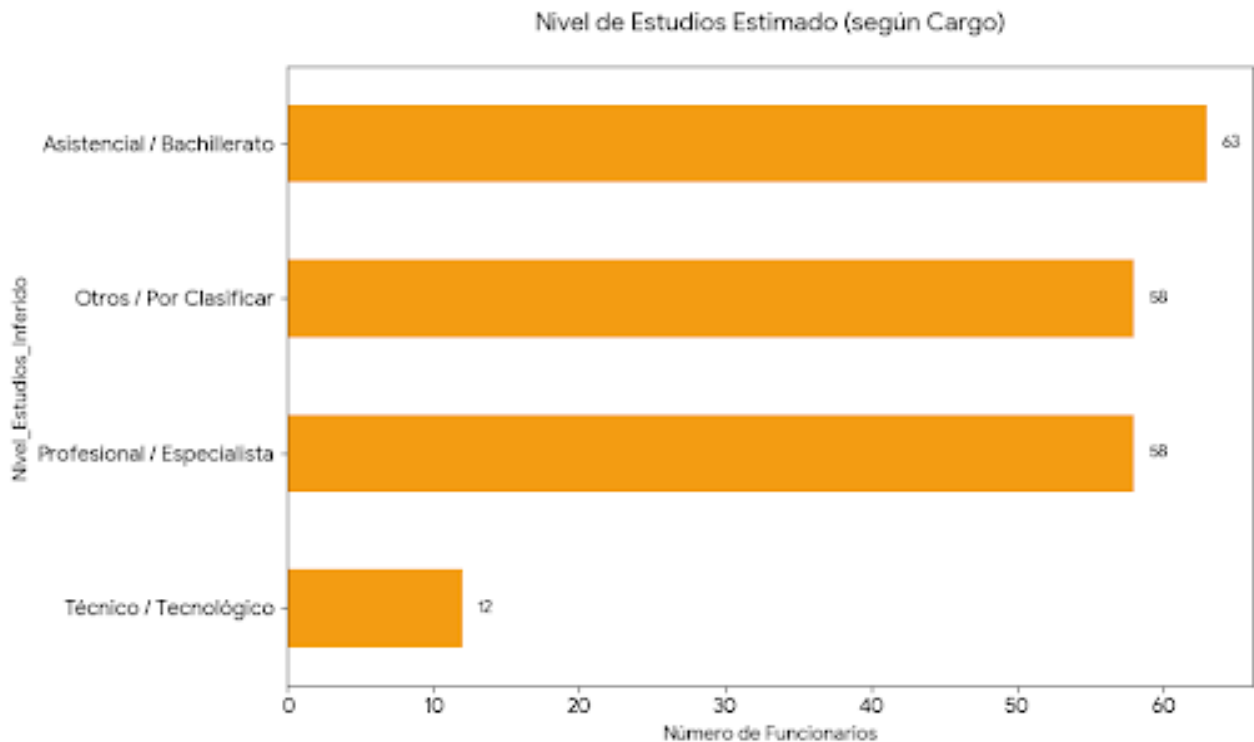
Asistencial (86 funcionarios): Es el grupo más numeroso, compuesto por auxiliares, secretarías, agentes y personal de apoyo.

Profesional (52 funcionarios): Incluye profesionales universitarios, especializados y líderes de programa.

Técnico (35 funcionarios): Personal técnico operativo.

Otros / Por Clasificar (18 funcionarios)

Gráfica 3 Educación

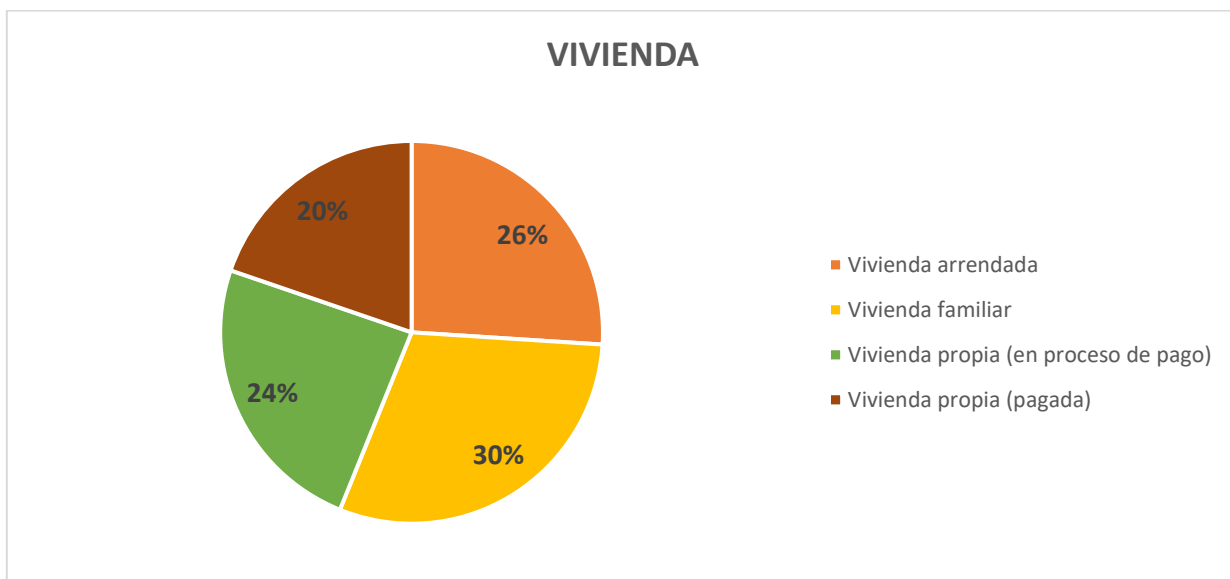


Vivienda:

La distribución entre vivienda propia (en proceso de pago, pagada) y vivienda arrendada es equitativa, con una proporción mayor en vivienda familiar (30%).



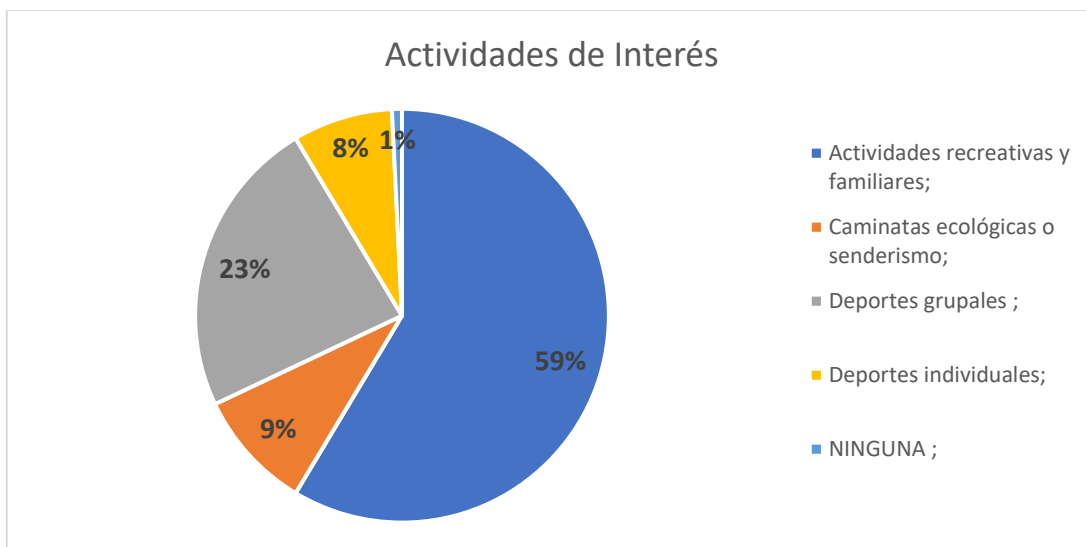
Gráfica 4 Vivienda



Actividades de Interés:

La mayoría (59%) muestra interés en actividades de recreación, señalando una oportunidad para fortalecer la oferta de programas recreativos.

Gráfica 5 Actividades de Interés





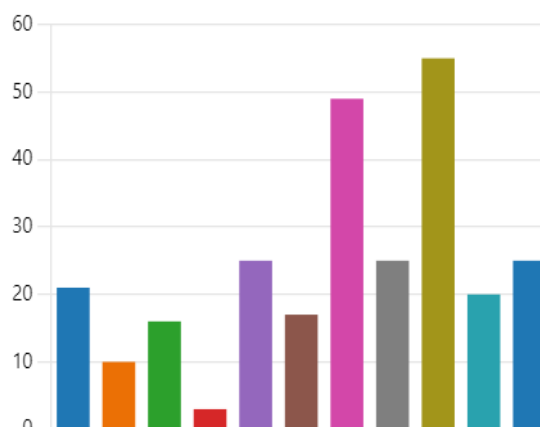
Preferencias Deportivas:

Deporte Favorito:

Las preferencias deportivas varían, siendo la caminata (31%) y el gimnasio (35%) las opciones más populares, indicando una inclinación hacia actividades físicas individualizadas.

Gráfica 6 Intereses deportivos

Fútbol	21
Basquetbol	10
Voleibol	16
Tenis de mesa	3
Natación	25
Ciclismo	17
Caminata	49
Aeróbicos	25
Gimnasio	55
Ninguno	20
Otras	25



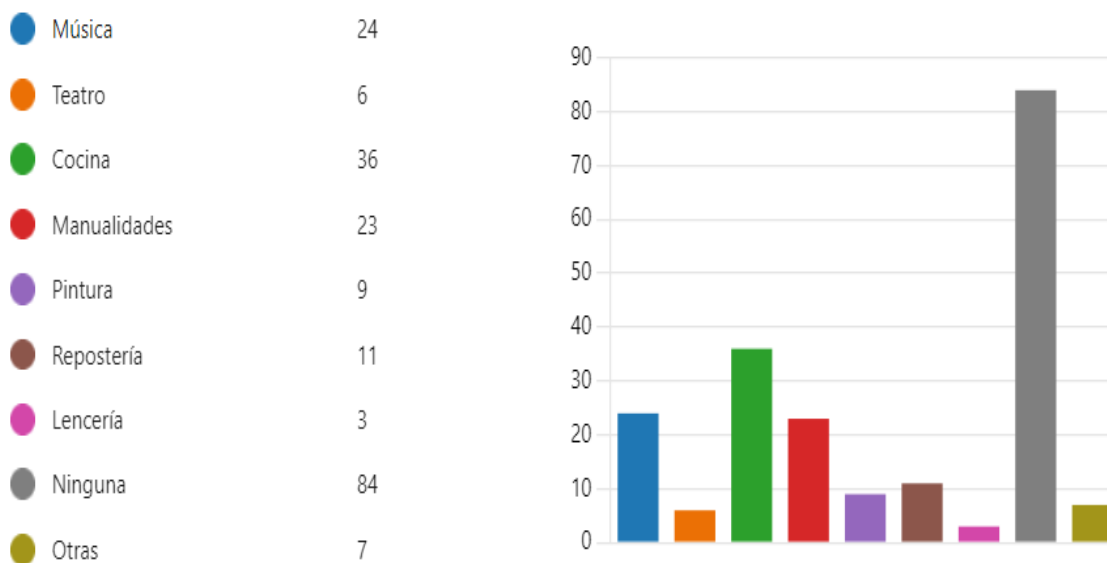
Preferencias Culturales y Gastronómicas:

Actividad Cultural o Gastronómica Favorita:

Mientras que la música (15%) y la cocina (23%) atraen a una parte significativa, un alto porcentaje (53%) no muestra preferencia en actividades culturales o gastronómicas específicas.



Gráfica 7 Intereses actividades culturales



Familia y Participación Social:

Tienen Hijos:

La gran mayoría de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, tienen responsabilidades familiares directas, por lo que es importante seguir considerando las necesidades familiares en los incentivos y actividades contemplados como eje central del Programa de Bienestar Social

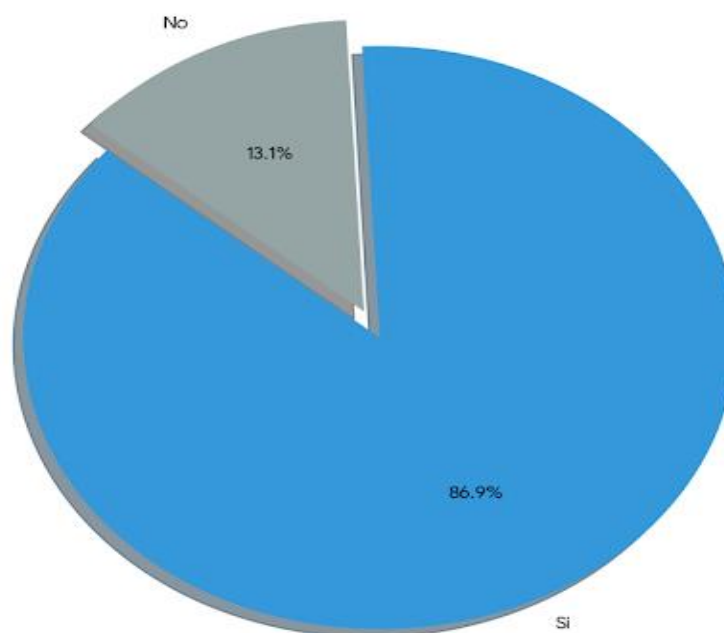
Tienen Hijos: 86.9%

No tienen Hijos: 13.1%



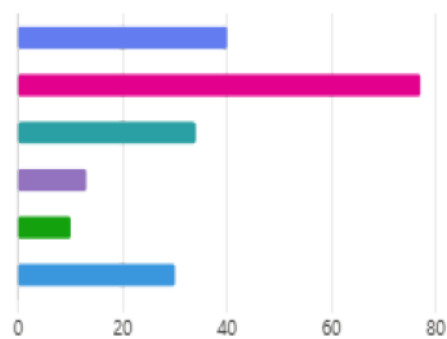
Gráfica 8 Servidores Públicos con hijos

Porcentaje de Funcionarios con Hijos



Número de Hijos por servidor:

1	40
2	77
3	34
4	13
5	10
Ninguno	30





Hijos con Discapacidad:

Basado en el análisis detallado de la encuesta, el total de funcionarios con hijos en situación de discapacidad es de 16, por lo que un 4% de los servidores públicos tiene hijos con esta condición, lo que constituye un hallazgo significativo, que refuerza la necesidad de fortalecer aspectos como la flexibilidad en la jornada laboral para aquellos servidores públicos que tengan hijos en condiciones especiales, así como los auxilios que otorga la entidad respecto al apoyo psicosocial.

Gráfica 9 Hijos con discapacidad

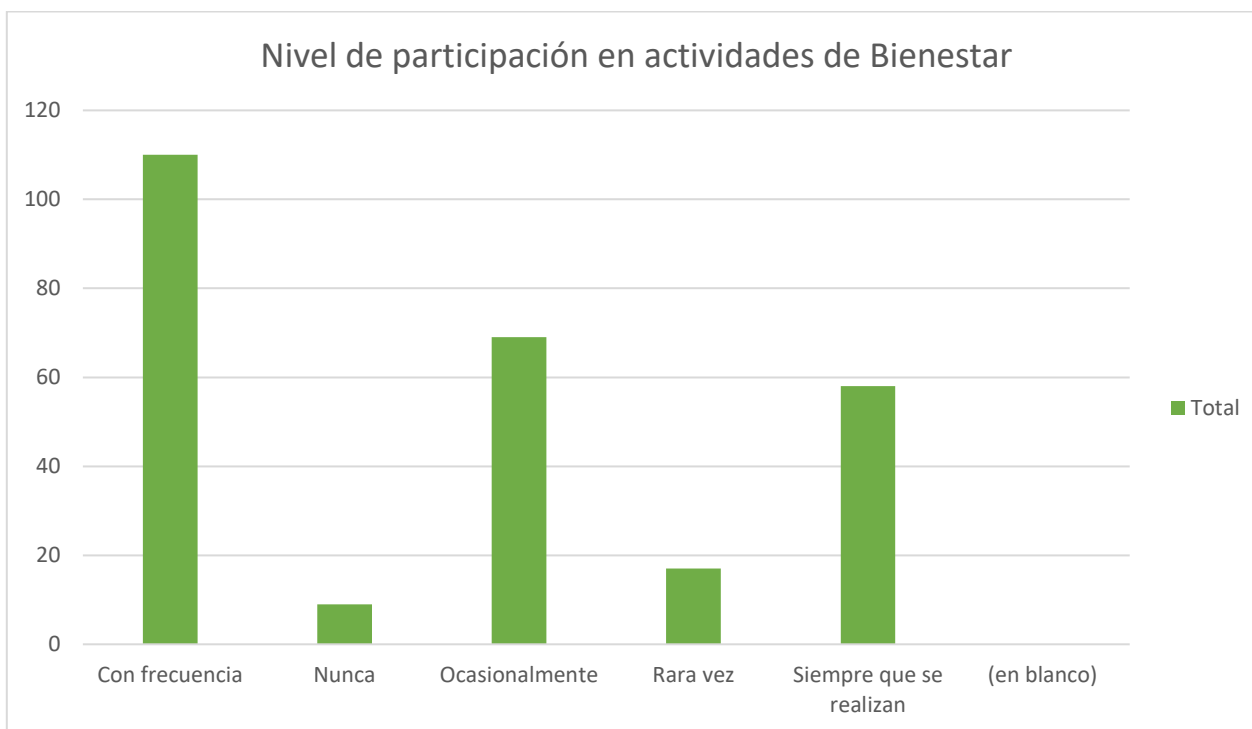


Participación en las actividades del Programa de Bienestar Social:

De acuerdo a los servidores encuestados, se considera a aquellos que respondieron "Siempre" y "Con frecuencia" a la pregunta ¿Con qué frecuencia participas en las actividades del Programa de Bienestar?, como el grupo de participación activa, se tiene que el 64,92% de los servidores públicos, participa activamente de las actividades adelantadas desde el Programa de Bienestar Social de la Dirección de Talento Humano:



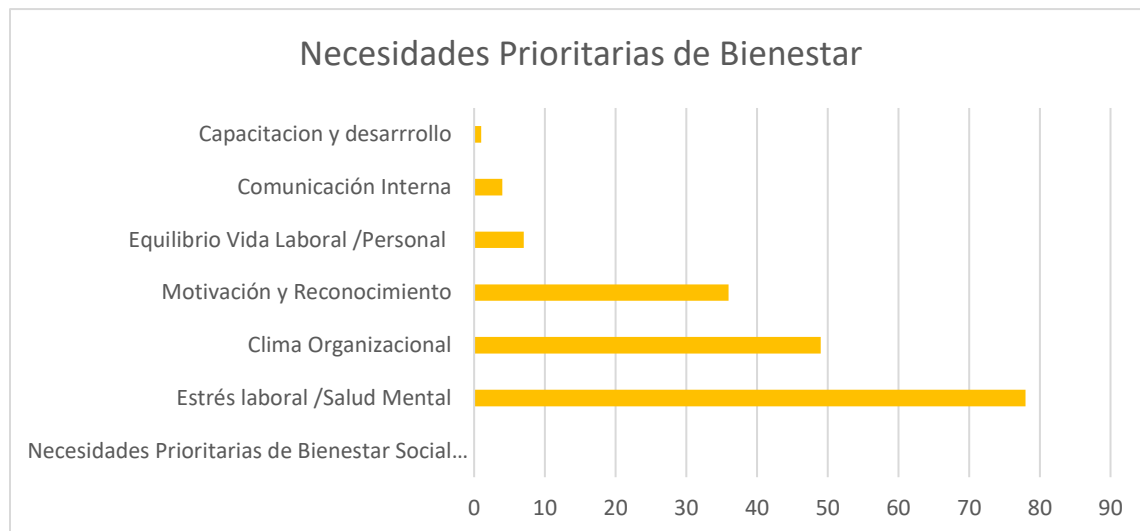
Gráfica 10 Nivel de participación en actividades de bienestar social



Necesidades Prioritarias de Bienestar Social:

Pregunta analizada: Necesidades principales a nivel de la oficina que deberían ser atendidas por el Programa de Bienestar.

Gráfica 11 Necesidades prioritarias de bienestar social



La mayor cantidad de menciones se relaciona con **estrés laboral, agotamiento emocional y salud mental**, lo cual evidencia factores de riesgo psicosocial que pueden afectar:

El desempeño laboral

La motivación

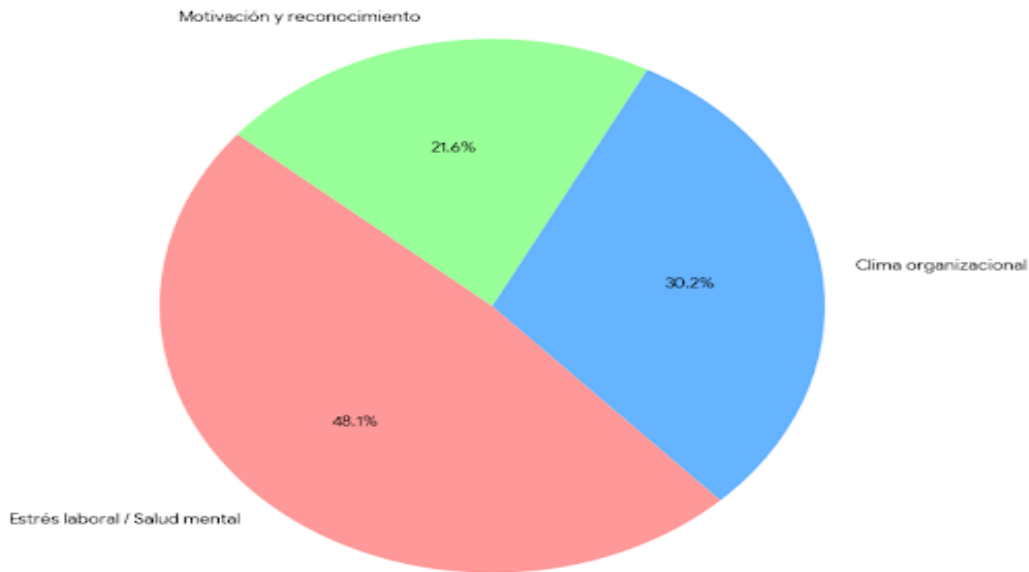
El clima organizacional

La calidad de vida de los funcionarios

Gráfica 12 Necesidades identificadas



Principales necesidades de bienestar social identificadas



Se hace indispensable fortalecer estrategias de bienestar psicosocial, prevención del estrés y acompañamiento emocional.

Clima Organizacional:

Un número significativo de servidores públicos manifiesta preocupaciones relacionadas con:

Ambiente laboral

Relaciones interpersonales

Trato entre compañeros y superiores

El clima organizacional es un factor determinante para el compromiso laboral y debe ser abordado mediante acciones de integración, liderazgo y comunicación, una atmósfera de trabajo saludable optimiza la eficiencia operativa. Para su fortalecimiento, la entidad debe implementar un enfoque tripartito: **Integración** para cohesionar las relaciones interpersonales, **Liderazgo** para humanizar la gestión del desempeño, y **Comunicación** para garantizar la transparencia y el



sentido de pertenencia. Abordar estos factores de manera integral permite transformar la cultura institucional en un entorno de alto rendimiento y bienestar psicosocial.

Estrés Laboral:

El estrés en la organización no es un evento aislado, sino un síntoma de la interacción entre las demandas del cargo y los recursos disponibles. De acuerdo a los datos arrojados por la encuesta de necesidades, las causas del estrés laboral que señalan los servidores públicos son las siguientes:

Sobrecarga de Tareas: Es la mención más recurrente. El funcionario percibe que el volumen de trabajo supera el tiempo disponible en la jornada legal (86 menciones de "falta de tiempo").

Condiciones del Entorno: Se menciona la ergonomía y el espacio físico como factores que exacerban la fatiga física, la cual se traduce luego en agotamiento mental.

Conflicto de Rol: Algunos comentarios sugieren tensiones en las relaciones interpersonales, lo que indica que el estrés también proviene de la dificultad para gestionar acuerdos con compañeros o jefes.

Estrategia de Intervención: "Desarrollo del Alivio Psicosocial"

Para abordar esto, el desarrollo no debe ser solo "charlas", sino acciones concretas:

Reingeniería de Procesos: Evaluar junto a los líderes si hay tareas duplicadas o procesos manuales que puedan digitalizarse para liberar tiempo.

"Horas Silenciosas": Proponer bloques de tiempo (ej. de 8:00 a 10:00 am) donde no se programen reuniones ni llamadas urgentes para permitir el trabajo de alta concentración.

Programa de Gestión del Tiempo y Productividad: Capacitar a los funcionarios no solo en "trabajar más", sino en metodologías (como técnica Pomodoro o Matriz de Eisenhower) para priorizar lo importante sobre lo urgente.

Talleres de Mindfulness y Regulación: Espacios prácticos de 15 minutos de meditación guiada o estiramientos para romper los ciclos de cortisol (hormona del estrés) durante el día.

Atención Psicosocial: Un canal de comunicación anónimo y profesional donde el servidor pueda expresar su crisis de estrés sin temor a juicios laborales.



Motivación, reconocimiento e incentivos

Hallazgos principales:

Los funcionarios expresan la necesidad de sentirse valorados y reconocidos.

Se evidencian expectativas frente a incentivos no económicos y reconocimiento simbólico.

El reconocimiento institucional se percibe como un factor clave para fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación laboral, constituyéndose en una estrategia de alto impacto y bajo costo.

Oportunidad para fortalecer políticas de reconocimiento.

Contribuye a mejorar la percepción institucional y el compromiso.

Resultados Evaluación Actividades de Bienestar Social e Incentivos 2025:

Para el diseño del Plan de Bienestar Social 2026, se realizó un análisis de los resultados de las encuestas de satisfacción de las actividades ejecutadas durante la vigencia 2025, utilizando una muestra de ocho actividades, en las que los resultados fueron los siguientes:

Tabla 3 Resultado evaluación actividades 2025

Actividad	Muestra (N)	Satisfacción General (%)	Logística (Excelente %)	Atención (Excelente %)
Preparación a Pre Pensionados	48	100%	93.7%	97.9%
Feria de Vivienda	84	100%	100%*	100%*
Integración Deportiva	74	100%	85.1%	94.5%



Cumpleaños 2do Semestre	84	100%	78.5%	85.7%
Carrera 5K	59	98.3%	94.9%	94.9%
Integración Fin de Año	219	98.6%	59.8%	73.9%
Día de la Niñez	92	97.8%	64.1%	67.4%
Palco Fiestas de Independencia	139	96.4%	69.0%	70.5%

La anterior muestra revela un panorama sumamente positivo en programas específicos que han logrado una conexión real con el servidor público. Enfocarse en estas "victorias tempranas" permitirá replicar modelos de éxito y fortalecer la cultura organizacional.

Algunas actividades, como la fase recreativa de la Preparación a Prepensionados, la Integración Deportiva Cordemo, la Feria de Vivienda y la celebración de cumpleaños de los servidores públicos del segundo semestre, lograron una calificación de satisfacción entre los funcionarios del Distrito, de un 100% y entre los comentarios fue una constante, el sentimiento de "acompañamiento" y "alegría". Los servidores valoraron que la administración no solo los ve como fuerza laboral, sino como seres humanos en transición.

En actividades como la Feria de Vivienda, la Integración Deportiva y la Carrera 5k, la calificación de la atención del equipo de Bienestar Social fue calificada como fue excelente por el 94.5% de los encuestados, destacando la capacidad del equipo para gestionar disciplinas diversas, atender oportunamente las necesidades de los servidores públicos y demuestra la capacidad de trabajo en equipo.

La Cena por la Conmemoración de los 24 años de creación del Cuerpo de Salvavidas tuvo un impacto emocional profundo. Los comentarios resaltan frases como: "siento que piensan en nosotros". Este tipo de actividades de reconocimiento tienen un retorno altísimo en la lealtad institucional.

Con relación a la conexión con el entorno del servidor público, actividades como el Día de la Niñez, con un 97.8% de satisfacción, resalta la importancia de la integración familiar y confirma que el bienestar experimentado en el ámbito personal se traslada al ámbito laboral, logrando un equilibrio entre la vida laboral y familiar. A pesar de



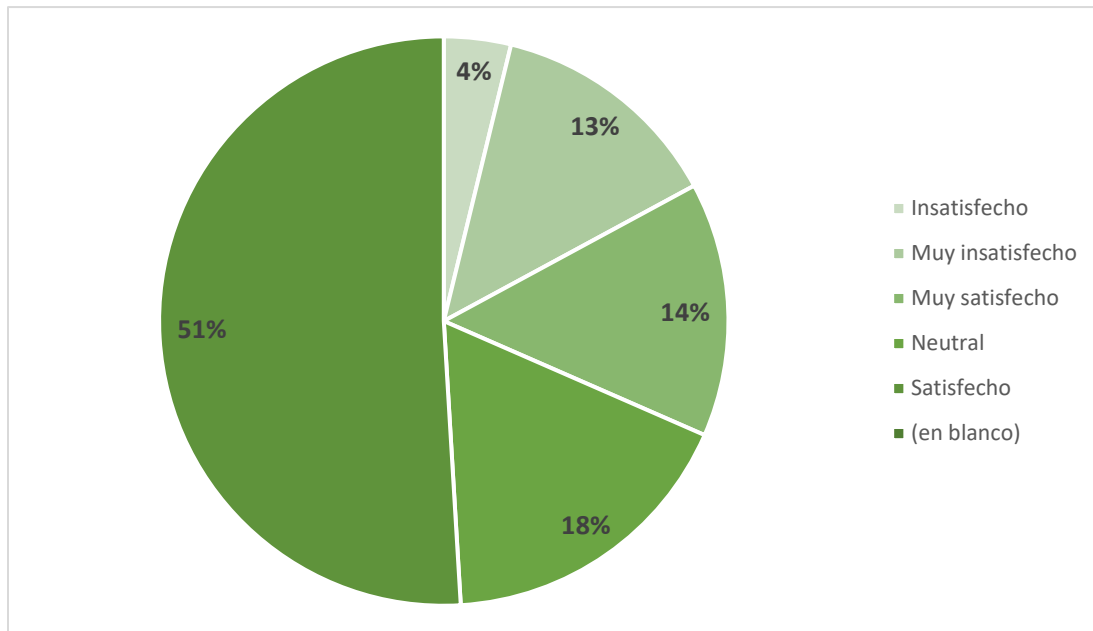
los retos de los eventos masivos como este, la percepción de "entretenimiento de calidad" para los hijos de los servidores se mantuvo en niveles de excelencia.

Por otro lado los participantes destacaron positivamente la promoción de la salud mental y el "mejor rendimiento laboral" asociado al deporte, calificando nuestra Carrera 5k con un 98.3% de satisfacción, posicionándose esta actividad como referente de hábitos de vida saludables, se destacó la excelente logística de la competencia y el personal indicó que se sintió seguro y bien guiado.

En la Feria de Vivienda, dirigida a los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, como una actividad de carácter informativo/administrativo, se logró un 100% de respuestas positivas en cuanto al cumplimiento de expectativas, los funcionarios destacaron la utilidad practica y los espacios promovidos por la entidad, donde se brinden soluciones reales a necesidades básicas, percibiéndose la Dirección del Talento Humano como un facilitador de los proyectos y metas de sus funcionarios.

A continuación se muestran los resultados de satisfacción con relación a las actividades de Bienestar Social en la Encuesta de Necesidades de Bienestar Social, aplicada a los funcionarios de la Alcaldía Mayor de Cartagena, en la que se observa que un 65% de los encuestados, se encuentra satisfecho con las actividades ejecutadas.

Gráfica 13 Calificación actividades de Bienestar



De acuerdo al análisis realizado se pretende priorizar en la elaboración y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, los siguientes aspectos:

- ✓ La Calidez en la Atención
- ✓ Actividades de Reconocimiento
- ✓ Actividades relacionadas con la salud mental y el manejo del estrés a través del deporte.
- ✓ Fortalecimiento de logística en eventos masivos
- ✓ Fortalecimiento de los canales de comunicación y difusión
- ✓ Continuidad en actividades que promueven servicios

Conclusiones y Recomendaciones:

El presente diagnóstico reafirma el compromiso de la entidad con el desarrollo integral de sus servidores, evidenciando una base sólida de satisfacción y participación que hoy alcanza al 65% de nuestra fuerza laboral. Los resultados obtenidos nos permiten proyectar el Programa de Bienestar Social hacia un nivel donde se fortalezca el enfoque preventivo y humano.

Teniendo en cuenta que casi 9 de cada 10 de nuestros funcionarios encuentran en su núcleo familiar su principal motivación, y reconociendo los desafíos de salud mental que la dinámica laboral contemporánea impone, la entidad se fija como meta



estratégica fortalecer el equilibrio vida-trabajo y el acompañamiento psicosocial. Se trata de enriquecer nuestra oferta institucional para asegurar que cada servidor público cuente con las herramientas emocionales y el respaldo administrativo necesarios para seguir prestando un servicio de excelencia a la ciudadanía.

Técnicas y Herramientas Usadas para el Diagnostico de necesidades:

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionado(s) en el paso anterior son:

Formulario virtual: Recolección de información y datos por medio de un cuestionario, unificado con temáticas generales estructuradas según los lineamientos que establece la Función Pública.

Correos electrónicos: Se envió el formulario en Forms a los diferentes e-mails de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Insumos Utilizados:

Se tuvo en cuenta la información para definir las necesidades de Bienestar estructuradas en el siguiente Instrumento:

Formulario Virtual - Encuesta virtual para servidores públicos – Diagnostico de Necesidades de Bienestar Social:

<https://forms.office.com/r/x6fcBmpbPR>

14. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026 AL MIPG

La Política Institucional de Bienestar, en el marco del MIPG, se orienta al desarrollo integral de los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de la calidad de vida de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades y la construcción de un mejor ambiente laboral.



La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se encuentra implementando la Política de Talento Humano, como una de las 19 políticas de gestión y desempeño institucional que se consideran interrelacionadas con los Sistemas de Servicio Nacional al Ciudadano, Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información; estas políticas, y en especial la de Talento Humano, como eje central de la gestión institucional considera como objetivos, entre otras complementarias:

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.
- La política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros.

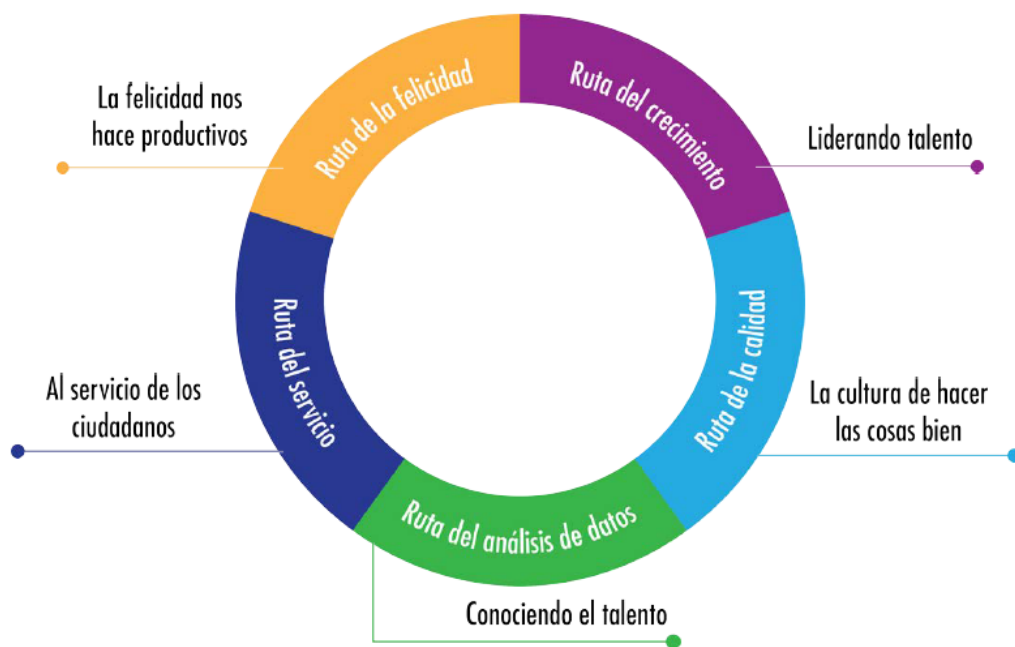
El MIPG, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional se considera como factor crítico de éxito. Para ello, es necesario tener en cuenta que la gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que permiten orientar y determinar el quehacer de las personas de la entidad, su aporte a la definición de estrategias, el logro de las metas derivadas de dichas estrategias, y el incremento de la calidad de vida laboral en un orden coordinado y congruente con las capacidades, competencias y distribución orgánica de la institución (cargos, funciones, tipo de vinculación) y por tanto requiere que su planeación estratégica considere cada uno de los aspectos anteriormente descritos.

La política de Integridad y la política de Gestión Estratégica del Talento Humano constituyen la Dimensión del Talento Humano, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG. El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad y la Gestión de Conflicto de Intereses y el segundo, a través de los planes de GETH y el ciclo de Gestión. Es en este último y por medio de los diferentes pasos del ciclo de la política, el espacio en el cual se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano.

15. RUTAS DE CREACION DE VALOR

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas, habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Ilustraciones 1 Rutas de Creación de Valor



Fuente: Función Pública

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos.

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto



es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.”

ruta del crecimiento:

El rol de los líderes es cada vez más complejo debido a que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

ruta del servicio:

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

La cultura debe centrarse en valores y en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

ruta de la calidad:

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto



inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

RUTA DEL ANALISIS DE DATOS: Conociendo el talento.

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

16. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para la elaboración del Plan de Bienestar Social 2026 de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se tuvo como referencia, los lineamientos del base es la Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, concebido como un instrumento orientador para el diseño e implementación de acciones de bienestar en las entidades públicas del país, que propone un enfoque integral del bienestar, abordando las dimensiones que inciden en la calidad de vida de los servidores públicos, a través de cinco ejes estratégicos, definidos a partir de un diagnóstico amplio de las necesidades del talento humano y en armonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las tendencias actuales en materia de gestión del talento humano en el sector público:



➤ EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

El Eje de Equilibrio Psicosocial se orienta a generar condiciones que favorezcan el balance entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, reconociendo que dicho equilibrio constituye un factor determinante para el bienestar integral, la motivación, el desempeño y la productividad institucional. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, este eje se articula principalmente con la Ruta de la Felicidad, al promover entornos laborales saludables y propicios para el desarrollo integral del talento humano.

Desde un enfoque prospectivo, se identifica que las dinámicas laborales actuales, caracterizadas por el incremento de responsabilidades, la presión por resultados y la constante adaptación a los cambios organizacionales y tecnológicos, generan riesgos asociados al desgaste laboral y la afectación del bienestar psicosocial. En este contexto, resulta fundamental fortalecer estrategias institucionales que permitan mitigar estos riesgos, promover el autocuidado y facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

El Eje de Equilibrio Psicosocial se articula principalmente con la **Ruta de la Felicidad**, al promover condiciones laborales que favorecen el bienestar integral, y con la **Ruta del Servicio**, en la medida en que servidores públicos con mayor equilibrio psicosocial presentan mejores niveles de compromiso, desempeño y calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía.

Factores psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento inciden en la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

- Eventos deportivos y recreativos
- Eventos artísticos y culturales
- Capacitaciones en artes y/o artesanías
- Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa
- Concurso de Talentos
- Bienestar Espiritual



Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos

- Horarios flexibles para los servidores públicos
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
- Institucionalizar el día del abuelo
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias
- Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación
- actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal
- Adecuación de salas de lactancia materna

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

- Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)
- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño
- Actividades relacionadas con el Entorno laboral saludable
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte



➤ EJE 2. SALUD MENTAL

El Eje de Salud Mental se constituye en un componente estratégico del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026, en la medida en que la salud mental de los servidores públicos impacta directamente el desempeño laboral, el clima organizacional, la calidad del servicio y la creación de valor público. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, este eje se articula con la Ruta de la Felicidad y la Ruta de la Calidad, al promover entornos laborales saludables, prevenir el riesgo psicosocial y fortalecer la capacidad institucional para responder a las demandas del entorno laboral.

El incremento de las cargas laborales, la presión por el cumplimiento de metas, los procesos de cambio organizacional y la transformación digital generan factores de riesgo que pueden afectar la salud mental de los servidores públicos. En este contexto, resulta prioritario implementar acciones preventivas, continuas y articuladas que promuevan el autocuidado, la gestión emocional, la prevención y/o manejo del estrés y el fortalecimiento de habilidades psicosociales.

El Eje de Salud Mental se articula principalmente con la **Ruta de la Felicidad**, al promover el bienestar emocional y la satisfacción laboral, y con la **Ruta de la Calidad**, al contribuir a la mejora del desempeño institucional, la reducción del ausentismo y la prevención de riesgos psicosociales que afectan la calidad del servicio.

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas:

- Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo.



- Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados.
- Promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- Organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.
- Actividades relacionadas con la salud mental en el marco de la conmemoración del día de la Salud Mental

➤ **EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL**

El Eje de Convivencia Social se orienta a fortalecer las relaciones interpersonales, el respeto mutuo, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva entre los servidores públicos, reconociendo que un clima laboral armónico y colaborativo es un factor determinante para el desempeño institucional y la calidad del servicio público. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, este eje se articula con la Ruta del Servicio y la Ruta de la Calidad, al promover entornos laborales basados en el respeto, la colaboración y la corresponsabilidad.

Se identifica la necesidad de fortalecer las competencias socioemocionales de los servidores públicos, especialmente en contextos de diversidad, cambio organizacional y trabajo colaborativo, con el fin de prevenir conflictos laborales, promover la resolución pacífica de diferencias y consolidar una cultura organizacional orientada al bienestar colectivo y al logro de resultados institucionales.

El Eje de Convivencia Social se articula principalmente con la Ruta del Servicio, al fortalecer las competencias relacionales y el compromiso de los servidores públicos con la prestación de un servicio de calidad, y con la Ruta de la Calidad, al contribuir a la mejora del clima organizacional y la gestión del desempeño institucional.

Actividades principales:



- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- Jornadas de sensibilización sobre el Código de Integridad
- Campañas internas de promoción de valores institucionales.
- Espacios pedagógicos sobre ética y servicio público.

La implementación del Eje de Convivencia Social contribuye al fortalecimiento del desempeño institucional al promover entornos laborales armónicos, colaborativos y respetuosos, que facilitan el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el logro de los objetivos institucionales, en coherencia con los principios del MIPG y la gestión estratégica del talento humano.

➤ **EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES**

El Eje de Alianzas Interinstitucionales se orienta a fortalecer la gestión estratégica del talento humano mediante la articulación con entidades públicas y privadas que permitan ampliar la oferta, cobertura y calidad de las acciones de bienestar social e incentivos dirigidas a los servidores públicos. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, este eje se articula con la Ruta del Crecimiento y la Ruta de la Calidad, al optimizar el uso de recursos, promover la innovación en la gestión del bienestar y fortalecer la sostenibilidad de las estrategias institucionales.

Durante la vigencia 2025, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias puso en marcha una estrategia de fortalecimiento de alianzas interinstitucionales, logrando la suscripción y activación de más de diez (10) alianzas con nuevas entidades, orientadas a generar beneficios en materia de salud, bienestar, educación, recreación, vivienda y servicios complementarios para los servidores públicos.

El reto para la vigencia 2026 no solo se centra en la ampliación de nuevas alianzas, sino en la consolidación, socialización, apropiación y medición del uso efectivo de las alianzas existentes, de manera que los servidores públicos conozcan, utilicen y se beneficien de los convenios suscritos, y la entidad cuente con información que permita evaluar su impacto y pertinencia.

Actividades principales:

- Seguimiento a los convenios y alianzas suscritas.
- Actualización del portafolio institucional de alianzas.



- Identificación de oportunidades de mejora y optimización de los convenios.}
- Implementación de instrumentos de medición del uso de las alianzas.
- Seguimiento a la participación de los servidores en los beneficios ofrecidos.
- Evaluación de satisfacción y pertinencia de las alianzas.

La implementación del Eje de Alianzas Interinstitucionales contribuye al fortalecimiento del desempeño institucional al maximizar el aprovechamiento de los recursos disponibles, ampliar la oferta de bienestar para los servidores públicos y fortalecer la toma de decisiones basada en información, en coherencia con los principios del MIPG y la gestión estratégica del talento humano.

➤ **EJE 5. TRANSFORMACION DIGITAL**

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Este eje está orientado a fortalecer el uso estratégico de las tecnologías de la información y las comunicaciones como herramientas habilitantes para la gestión del bienestar social e incentivos, facilitando la comunicación, participación, seguimiento y evaluación de las acciones dirigidas a los servidores públicos. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, este eje se articula con la Ruta de la Calidad y la Ruta del Crecimiento, al promover procesos más eficientes, accesibles y orientados a resultados.

La transformación digital en la gestión del talento humano constituye un elemento clave para responder a las demandas de eficiencia, transparencia y mejora continua, así como para facilitar el acceso oportuno de los servidores públicos a la información y a los beneficios institucionales. En este sentido, la incorporación de herramientas digitales permite ampliar la cobertura de las acciones de bienestar, optimizar los procesos de seguimiento y fortalecer la toma de decisiones basada en información.

El objetivo es fortalecer la gestión del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, mediante el uso de herramientas digitales que faciliten la comunicación, socialización, participación, seguimiento y evaluación de las actividades durante la vigencia 2026.

Actividades Principales



- Creación de cultura digital para el bienestar, a través de la implementación de registros digitales de participación en actividades de Bienestar Social.
- Creación de ecosistemas digitales
- Analítica de datos en el uso de herramientas digitales para la recolección de información y encuestas de satisfacción.

El Eje de Transformación Digital se articula con la **Ruta de la Calidad**, al mejorar la eficiencia y efectividad de los procesos de gestión del bienestar, y con la **Ruta del Crecimiento**, al fortalecer las capacidades institucionales para la toma de decisiones basada en información y la mejora continua.

➤ **EJE 6. DIVERSIDAD E INCLUSION**

Este eje hace se orienta a promover entornos laborales respetuosos, equitativos e incluyentes, que reconozcan y valoren la diversidad de los servidores públicos, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ejercicio de la función pública. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, este eje se articula con la Ruta del Servicio y la Ruta de la Calidad, al fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y los derechos humanos.

Es de vital importancia consolidar políticas y prácticas institucionales que promuevan la inclusión, la equidad de género, el respeto por la diversidad y la prevención de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia laboral. Estos aspectos resultan fundamentales para fortalecer el clima organizacional, el sentido de pertenencia y el compromiso de los servidores públicos, así como para garantizar el cumplimiento de los principios de la gestión pública.

Con el objetivo de promover la diversidad, la inclusión y la equidad en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se implementaran acciones orientadas a la sensibilización, prevención de la discriminación y fortalecimiento de entornos laborales respetuosos e incluyentes durante la vigencia 2026.

Actividades principales:

- Jornadas de sensibilización en enfoque diferencial y equidad de género.
- Conmemoración de fechas relevantes relacionadas con la diversidad y la inclusión.
- Acciones pedagógicas sobre derechos humanos y equidad.



- Jornadas de sensibilización sobre prevención del acoso laboral y sexual.
- Articulación con el Comité de Convivencia Laboral.
- Difusión de rutas de atención y mecanismos institucionales de protección.
- Sensibilización sobre inclusión laboral y accesibilidad.
- Articulación con entidades y programas especializados en inclusión.

➤ **EJE 7. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO**

El Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público se orienta a fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso ético y la identificación de los servidores públicos con la misión, visión y valores de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Tiene como finalidad interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto



tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

Actividades principales:

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario.
- Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.
- Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos.
- Organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

17. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El programa de bienestar social de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se encuentra enmarcado en lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) "Procesos permanentes orientados 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."

Este Concepto que ha venido siendo elaborado y encontrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de



pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

17.1. PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIO SOCIAL

El Programa de Protección y Servicio Social tiene como objetivo beneficiar a los servidores y sus familias impactando su calidad de vida, la cual se encuentra directamente influenciada por factores extralaborales que pueden ser percibidos por las personas como positivos o negativos de acuerdo con las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento. Es por lo que, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias trabaja en la promoción de espacios que coadyuven a sus servidores públicos en las diferentes áreas a saber y de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención
- Promoción de programas de vivienda

Con el fin de dar cumplimiento al Programa de Protección y Servicio Social, se llevará a cabo las siguientes actividades, durante la vigencia 2026

• CONMEMORACION DE FECHAS ESPECIALES

Se desarrollarán **Actividades Conmemorativas** como parte integral del componente de **Calidad de Vida Laboral**. Estas acciones se orientan a celebrar la identidad del servidor público y su impacto en la sociedad, a través del reconocimiento profesional, para consolidar una cultura de gratitud y excelencia, promoviendo espacios que trasciendan la operatividad diaria y fortalezcan los vínculos emocionales entre los colaboradores y la institución

Tabla 4. Actividades Conmemorativas

ACTIVIDADES CONMEMORATIVAS	Día de la Mujer
	Día del Hombre
	Día del Niño
	Día de la Secretaria
	Día del Servidor Publico
	Día de la Salud Mental



Ilustraciones 2 Integración de Fin de año



Ilustraciones 3 Día del Servidor Público



Ilustraciones 4 Integración de Fin de año

• ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

Desde esta área se propenderá por el desarrollo de habilidades deportivas y de recreación como parte esencial del desarrollo humano y su aprendizaje social, mediante la generación de espacios de esparcimiento, interacción, trabajo en equipo, sana competencia que fomenten un estilo de vida saludable, empleo del tiempo libre y formación integral que posibilitan la formación de valores éticos y sentido de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Tabla 5 Actividades recreativas

ACTIVIDADES RECREATIVAS	CUMPLEAÑOS SERVIDORES
	TALLER DE PAREJAS SANAS
	VIAJE PREPENSIONADOS
	DÍA DE LA FAMILIA
	DÍA DEL ABUELO



	VACACIONES RECREATIVAS
	INTEGRACION DE FIN DE AÑO

Tabla 6 Actividades Deportivas

ACTIVIDADES DEPORTIVAS	ACTIVIDAD FISICA
	MUSICALIZADA
	OLIMPIADAS DEPORTIVAS
	CARRERA 5K



- **ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES**

Ilustraciones 5 Carrera 5k

Ilustraciones 6 Cumpleaños de los servidores públicos

Esta área busca trabajar recreación, bienestar e integración social del servidor público promoviendo el arte, la creatividad, la sensibilidad artística a través de actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Con base en la iniciativa de Función Pública y el Ministerio de Cultura: “Los servidores Públicos tienen Talento”, desde la Dirección de Talento Humano se emprenderán actividades con el propósito de exaltar los valores artísticos del talento al servicio del Estado.



Estas actividades tienen el propósito de identificar y estimular a los servidores públicos, que cuentan con habilidades especiales en las modalidades de canto, cuento, actuación, poesía y otros talentos.

Tabla 6 Actividades artísticas y Culturales

ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES	FERIA DE VIVIENDA
	DIA DE LA FELICIDAD
	FESTIVAL DEL DULCE
	TALLER EQUIDAD DE GENERO
	SEMANA DEL BIENESTAR
	FORMACION PREPENSIONADOS
	FERIA DE EMPREDIMIENTOS
	CONCURSO DE TALENTOS
	DIA DE LA INDEPENDENCIA
	CURSOS ARTES Y OFICIOS



Ilustraciones 11 Cursos Artes y oficios



Ilustraciones 10 Cursos Artes y Oficios



*Ilustraciones 7 Festival del Dulce para
Servidores Públicos*



Ilustraciones 8 Feria de emprendimientos



Ilustraciones 9 Fiestas de Independencia de Cartagena



- **ACTIVIDADES DE BIENESTAR ESPIRITUAL**

El bienestar espiritual hace referencia a nuestras creencias, valores y la búsqueda de sentido en nuestras vidas.

La palabra espiritualidad proviene del latín “espíritu” (pneûma en griego) que significa respiración, es decir vitalidad, y en cuanto a la relación con el alma, se refiere a la capacidad de trascendencia. Platón fue el primero en diferenciar el alma del espíritu, refiriéndose al alma como un sustrato etéreo que anima a los seres vivos —en sus funciones vegetativas, utilizando el lenguaje de Aristóteles—, en tanto que el espíritu se asocia con las facultades intelectuales que se integran en la conciencia e implica un sentido de trascendencia.

Hay diferentes prácticas que pueden formar parte de este bienestar como es la meditación, el compartir con la naturaleza, darse espacios de silencio, una conexión con una fuente superior como es Dios, el universo o el amor, la fe, la conexión con seres vivos, y cualquier otra práctica que conecte con el significado y propósito de nuestra vida.

El Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias, integra dentro su Plan de bienestar social e incentivos, el programa de Bienestar Espiritual.

Variables como la personalidad, la motivación, los intereses, las expectativas, aspiraciones, emociones, niveles de satisfacción, entre muchas otras, son aspectos relevantes para enriquecer la perspectiva personal creando un ambiente de trabajo en el que se configuren el crecimiento personal y grupal que beneficie a la institución y su relación con la comunidad. Frente a esta situación el Distrito adopta medidas que le permitan promover el bienestar espiritual de sus servidores públicos mediante actividades que promuevan el desarrollo de capacidades y hábitos saludables.

BIENESTAR ESPIRITUAL	EUCARISTIA SEMANA SANTA
	JORNADA DE AUTOCUIDADO: RELAJACION - MEDITACION
	EUCARISTIA DE ACCION DE GRACIAS
	NOVENAS NAVIDEÑAS

Tabla 7 Tabla Bienestar Espiritual



Ilustraciones 14 Novenas Navideñas



Ilustraciones 13 Eucaristía Acción de Gracias



Ilustraciones 12 Show Navideño para hijos de los servidores

• ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

El componente de Promoción y Prevención se constituye como el pilar preventivo del programa de Bienestar Social. Su enfoque principal es el fomento de una cultura

del autocuidado, donde el servidor público no solo es un receptor de beneficios, sino un agente activo de su propio bienestar físico y mental.

A través de alianzas estratégicas con la Administradora de Riesgos Laborales, la Caja de Compensación Familiar, Entidades de Salud, Administradoras de Pensiones y otras entidades aliadas, se busca mitigar los factores de riesgo derivados del entorno laboral y personal, garantizando un equilibrio que potencie la productividad y la satisfacción vital.

ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION	ATENCION PSICOSOCIAL PARA SERVIDORES E HIJOS
	JORNADAS DE ACTIVIDADES LUDICAS
	TALLERES PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS
	TALLERES DE RELAJACION - DIA MUNDIAL DE LA SALUD MENTAL

Tabla 8 Actividades Promoción y Prevención



Ilustraciones 16 Taller Manejo del Estrés



Ilustraciones 15 Día de la Salud Mental

• PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA Y SERVICIOS

Esta área tiene como objetivo fundamental **promover el bienestar socioeconómico** de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, facilitando el acceso a soluciones de vivienda y servicios que dignifiquen su calidad de vida y la de sus familias. La entidad actúa como un agente facilitador, gestionando



convenios y alianzas estratégicas para que el servidor pueda consolidar su patrimonio y acceder a beneficios preferenciales.

Líneas de Acción y Actividades

a. Gestión de Vivienda y Patrimonio

Se busca acercar la oferta pública y privada de vivienda a los servidores, brindando asesoría técnica y financiera a través de:

- **Acompañamiento en Subsidios:** Articulación constante con la **Caja de Compensación Familiar** para la postulación a subsidios de vivienda (nueva, construcción en sitio propio o mejoramiento).
- **Convenios Financieros:** Acercamiento con el Fondo Nacional del Ahorro (FNA) y entidades bancarias para ofrecer tasas de interés preferenciales y programas de ahorro programado.

b. Ferias de Vivienda para el Servidor Público

Se institucionalizan espacios de encuentro donde las principales constructoras, inmobiliarias y entidades financieras presentan sus proyectos directamente en la entidad.

- **Propósito:** Que el servidor pueda comparar opciones, recibir pre - aprobados de crédito y conocer proyectos de interés social (VIS) y prioritario (VIP) en un solo lugar y durante su jornada laboral.

c. Ferias de Servicios Institucionales

Estas ferias se consolidan como plataformas de bienestar integral donde se convoca a todos los aliados estratégicos de la entidad:

- **Participantes:** Cajas de Compensación, instituciones educativas, agencias de viajes, fondos de pensiones y medicina prepagada.
- **Impacto:** Permite que el servidor y su familia accedan a descuentos exclusivos, afiliaciones, asesorías en servicios recreativos, educativos y de salud, fortaleciendo el concepto de "entidad que cuida a su gente".



Tabla 9 Promoción de. Vivienda y Servicios

PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA Y SERVICIOS	FERIA DE VIVIENDA
	FERIA DE SERVICIOS INSTITUCIONALES



Ilustraciones 18 Feria de Vivienda



Ilustraciones 17 Feria de Vivienda

17.2. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Tiene como objetivo generar, mantener y mejorar el ambiente laboral, para favorecer el desarrollo personal y profesional, permitiendo a los servidores participar en el desarrollo organizacional e identificarse con la entidad reconociéndola como un lugar propicio para su bienestar y desarrollo. Por lo antes mencionado la calidad de vida laboral se ha definido como “un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, se han convertido en argumentos en pro de un buen ambiente laboral el reconocimiento de la importancia de las relaciones humanas e interpersonales dentro de las organizaciones como elementos importantes para la convivencia, la



toma de decisiones de manera participativa e incluyente, los mayores niveles de flexibilidad laboral y el reconocimiento del mérito, entre otros (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Desde el área de calidad de vida laboral, de acuerdo con el art. 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y art. 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, se deben abordar los siguientes programas:

Tabla 10 Tabla Calidad de Vida Laboral

PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Medición de clima laboral bianual
	Cambio organizacional
	Preparar al pre - pensionado para el retiro del servicio
	Salas amigas madres lactantes
	Incentivo por el uso de la bicicleta

➤ **MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL BIANUAL**

El 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. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera cómo se llevarán a cabo.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral de la entidad se debe considerar la percepción total que tiene el servidor.

Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo. De acuerdo con Función Pública, algunos de los elementos más importantes para tener en cuenta en estas mediciones son:



- Trato igual hacia todos los servidores, independiente de su forma de vinculación o nivel jerárquico
- Condiciones físicas del lugar de trabajo
- Liderazgo de los gerentes públicos y demás servidores del nivel directivo
- Recompensa y reconocimiento por parte de la entidad al buen desempeño de los servidores y equipos de trabajo
- Relaciones interpersonales entre los miembros de la entidad
- Remuneración, es decir, si los servidores sienten que su salario es acorde con sus funciones o no
- Pertenencia hacia la entidad, qué tan motivado y satisfecho se encuentra el servidor en la entidad

Paralelamente, Función Pública recomienda que para llevar a cabo las intervenciones se tenga en cuenta que:

- La intervención debe partir de la identificación de una situación problemática percibida como negativa por parte de los servidores.
- El objetivo de la intervención debe ser lograr un cambio en la forma cómo se interactúa

Conclusiones Medición de Clima Laboral – Periodo 2025-2027:

Teniendo en cuenta la importancia de realizar la medición del clima laboral en la entidad, se aplicó el instrumento para la medición, entre los meses de mayo y septiembre de 2025, en el marco del Plan Institucional de Talento Humano, con el propósito de orientar y coordinar las acciones de mejora a desarrollar durante el período 2025-2027.

Como resultado, se obtuvieron las siguientes conclusiones en cuanto a fortalezas, factores de mejora y estrategias a implementar:

Fortalezas:

- ✓ Capacidad Profesional
- ✓ Orientación Organizacional



- ✓ Entorno institucional que avanza hacia la mejora continua
- ✓ Talento Humano competente y comprometido

Factores de Mejora

- ✓ Fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano
- ✓ Fortalecimiento del liderazgo participativo
- ✓ Fortalecimiento de la comunicación efectiva
- ✓ Fortalecimiento de la planeación estratégica y bienestar laboral

Estrategias a Implementar

- ✓ Fortalecer identidad institucional
- ✓ Implementar espacios de alineación estratégica
- ✓ Fomentar la apropiación del plan institucional
- ✓ Promover participación en planeación institucional
- ✓ Fortalecer desarrollo de planes de bienestar psicosocial
- ✓ Implementar programas de formación de liderazgo en lo público
- ✓ Diseñar plan estratégico de comunicación interna
- ✓ Desarrollar planes de bienestar psicosocial.

➤ CAMBIO ORGANIZACIONAL

Durante las últimas décadas se ha evidenciado que el concepto de gestión de cambio ha ocupado un lugar importante en el desarrollo estratégico de las organizaciones, día a día nos enfrentamos a la necesidad de transformar nuestros procesos para así poder fortalecer a la entidad frente al dinamismo organizacional.

Dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) se evidencia la primera dimensión Talento Humano como centro de todo, es por ello que debemos reconocer



la importancia que tiene el capital humano y servidores públicos como el activo más importante de las entidades; quienes contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, cumpliendo un gran rol de facilitar la gestión y el logro de los objetivos y resultados, así como también de ser los protagonistas y facilitadores en los procesos de transformación.

Por ello, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, centra sus objetivos en desarrollar estrategias de gestión de cambio organizacional, que permitan una alineación de alto impacto para el fortalecimiento de sus procesos, cultura organizacional e interrelación de sus servidores públicos a nivel interno y externo.

Para dar continuidad al entendimiento y consolidación de los procesos de transformación en la Entidad, es importante continuar con la implementación de estrategias que permitan propiciar procesos constructivos de entorno entre los Servidores públicos a nivel interno, siendo la comunicación uno de los pilares bases para ser el instrumento de cultura organizacional para el fortalecimiento de los procesos de cambio.

➤ **PREPARAR AL PRE-PENSIONADO PARA EL RETIRO DEL SERVICIO**

Este programa se encuentra enmarcado en la normatividad vigente; por su parte la Ley 100 de 1993 establece las condiciones para la promoción de los servicios sociales complementarios para la tercera edad, las cuales contemplan la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional, el componente de preparación a la jubilación. Los programas de preparación a la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

Conforme lo establecido por la Ley 100 de 1993, la Alcaldía Mayor de Cartagena, debe tener en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.



Es así como el programa de preparación para la jubilación estará dirigido a los servidores públicos de la entidad y su población objetivo son las mujeres cuya edad se encuentre entre los 52 y 57 años, hombres cuya edad se encuentre entre los 57 y 62 años, con el objetivo de abordar una estrategia pre-retiro a mediano y corto plazo que favorezca el proceso adelantado por cada servidor público.

El objetivo principal del programa es preparar al trabajador para el cambio de estilo de vida en su etapa de jubilación y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, desarrolla estrategias de intervención enfocadas a satisfacer las necesidades que las personas en esta etapa presentan; brinda apoyo en desarrollo personal y asesoría jurídica para los trámites propios para obtener pensión.

De acuerdo con el lineamiento del Departamento Administrativo de Funcion Pública, en la planeación de las estrategias de intervención, la Dirección Administrativa de Talento Humano realizará en este año las siguientes actividades para desarrollo de este Programa:

- a. Diagnostico de personalidad, motivaciones, conocimientos, competencias, expectativas y ambiciones
- b. Preparación Administrativa y Legal
- c. Preparación Psicosocial (Proyecto de Vida)
- d. Salud y Bienestar Físico
- e. Educación Financiera y Emprendimiento
- f. Beneficios y Derechos Específicos
- g. Transferencia de Conocimiento



Ilustraciones 19 Preparación para el prepensionado

➤ **SALAS AMIGAS MADRES LACTANTES**

El Ministerio de Salud y Protección Social en el marco de la estrategia de Organizaciones Saludables promueve la implementación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral. Esta iniciativa tiene como finalidad, asegurar los derechos de la mujer que trabaja fuera del hogar a practicar la lactancia materna y a tomar decisiones informadas libres de presiones comerciales, a la vez que garantiza el derecho de los niños a alimentarse con leche materna.

Este es un espacio cálido y amable, ubicado en entidades públicas y privadas, que ofrecen las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé, en ausencia temporal de la madre.

Así mismo, estos espacios promueven la formación y difusión de información sobre lactancia materna, alimentación y desarrollo infantil a toda la comunidad empresarial, con el fin de formar gestores capaces de promover la alimentación saludable en los niños y en sus propias familias.



El marco normativo que sustenta este proyecto es el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 238 modificado por el Decreto 13 de 1967, el cual establece que el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

La Constitución Política de Colombia, de 1990, establece en su Artículo 44: "Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado, el amor..."

La Ley 12 de 1991, en su Artículo 24, determina que se debe "Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental..."

El Decreto 1397 de 1992, suscribe el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la leche materna, promueve la lactancia materna, reglamenta la comercialización y publicidad de los alimentos de fórmula para lactantes y complementarios de la leche materna.

El CONPES 109 de 2007, "Política Pública Nacional de Primera Infancia "Colombia por la Primera Infancia", en su Línea Estratégica, "Mejorar la supervivencia y la salud de los niños y niñas de 0 a 6 años y de las madres gestantes y en periodo de lactancia", establece "Coordinar intersectorial e interinstitucionalmente, la implementación de estrategias dirigidas a promover la salud y estilos de vida saludables para la primera infancia y al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud y del entorno (escuela, instituciones, parques, vecindario) en que se desarrollan los niños y niñas de 0 a 6 años".

El CONPES 113 de 2007 "Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional", en su Línea de Política: "Promoción y protección de la salud y la nutrición, y fomento de estilos de vida Saludable", establece que "Se adelantarán acciones de promoción, protección y apoyo a la práctica de la lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida y con



alimentación complementaria adecuada hasta los 2 años de edad, así como la protección y fomento de estilos de vida saludables...”

Resolución 002646 de 2008, Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación en el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El Plan Decenal de Lactancia Materna y Alimentación Complementaria 2021-2030, cuyo objetivo es mejorar la práctica de la lactancia materna y la adecuada alimentación complementaria de los niños en sus primeros 1000 días de vida en todo el territorio nacional y durante el periodo 2021-2030. Este Plan contempla cuatro líneas estratégicas: Gobernanza, acciones integrales y complementarias, transformaciones sociales centradas en prácticas protectoras y gestión del conocimiento.

La Ley 1468 de 2011, modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo, que amplían la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas contemplando el parto prematuro y múltiple, entre otras disposiciones.

La Estrategia presidencial “De Cero a Siempre” tiene dentro de sus objetivos: “-garantizar el cumplimiento de los derechos de los niños en primera infancia”; “-sensibilizar y movilizar a toda la sociedad colombiana con el propósito de transformar las concepciones y formas de relación con los niños más pequeños”.



Ilustraciones 20 Sala Amiga Madres Lactantes



➤ INCENTIVO POR EL USO DE LA BICICLETA

La Ley 1811 de 21 de octubre de 2016, tiene como objetivo incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

La citada norma, establece lo siguiente:

"Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año..."

El Plan de Bienestar Social e incentivos, contempla el concepto de Salario emocional, asociado a una retribución no económica al empleado, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida de este, fomentando la conciliación laboral. Dentro de este concepto se incluye el Incentivo del uso de la bicicleta, como medio de transporte principal, que permite reducir el impacto ambiental de los vehículos automotores y mejorar la movilidad urbana, según el cual se establece que los servidores públicos que certifiquen haber llegado 30 veces al trabajo en bicicleta tienen derecho a un medio día laboral libre remunerado.

Atendiendo lo establecido en esta norma, específicamente en el artículo 5 y dando cumplimiento al Acuerdo Laboral celebrado con las organizaciones sindicales de empleados públicos y el Distrito de Cartagena en el año 2019, artículo 39, La Dirección Administrativa de Talento Humano del Distrito de Cartagena de Indias, otorga medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que un servidor público, certifique haber llegado a trabajar en bicicleta de manera continua. Lo cual fue socializado con los servidores públicos a través de Circular AMC-OFI-0114323-2025, de fecha 29 de julio de 2025.



Ilustraciones 21 Incentivo Uso de la Bicicleta

17.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS, ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS

La Dirección Administrativa de Talento Humano prioriza el fortalecimiento del clima organizacional mediante la implementación de un programa integral de incentivos pecuniarios y no pecuniarios. Esta estrategia busca elevar los niveles de satisfacción, motivación y productividad de los empleados municipales, fundamentando el entorno laboral en valores como el trabajo en equipo, la calidad, el servicio, el compromiso y la honestidad.

Entendido como un componente esencial de la fase de desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, este programa se integra a la gestión estratégica del talento humano para reconocer el alto desempeño, tanto individual como grupal. En cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 y la Resolución No. 6156 de 12 de octubre de 2022, por medio del cual se establece el reglamento para el reconocimiento de los estímulos del programa de Bienestar Social e incentivos a los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, con las siguientes categorías de incentivos:



RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y equipos de trabajo, entre los que se pueden encontrar:

➤ Reconocimientos por el buen desempeño al mejor servidor público por nivel jerárquico

La Dirección Administrativa de Talento Humano, otorgará reconocimiento al buen desempeño de los mejores empleados, como un concepto no pecuniario de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Se premiarán con incentivos no pecuniarios consistentes en turismo social y/o capacitación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Para el diseño de esta estrategia se tendrán en cuenta lo siguiente:

El reconocimiento debe ser planeado por la entidad, es decir, que sea congruente con los objetivos estratégicos de la misma

- Satisfacer una necesidad o preferencia del servidor
- Ser visibles y publicados.
- Definir la población objetivo del Programa, tanto a nivel individual como grupal

➤ Estímulo en especie por permanencia laboral

Por acuerdo laboral entre Sindicatos y Distrito, según Resolución N° 5585 del 17 de julio de 2019 se estableció que el empleador definirá un estímulo no pecuniario por permanencia laboral para los servidores públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 y más quinquenios, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- El servidor público que cumpla 5 años de servicios, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de un salario mínimo legal vigente.



- El servidor público que cumpla 10 años de servicio, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de dos salarios mínimos legales vigentes.
- El servidor público que cumpla 15 años de servicio, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de tres salarios mínimos legales vigentes.
- El servidor público que cumpla 20 años de servicio, el estímulo en especie a conceder equivaldría a la suma de cuatro salarios mínimos legales vigentes.

➤ **Día Nacional del Servidor Público**

Cada 27 de junio, se celebra en Colombia el Día del Servidor Público.

El Decreto 2865 de 2013 estableció el 27 de junio como el Día Nacional del Servidor Público en Colombia, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en su artículo 2.2.15.1 señala: "Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público".

En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

➤ **DÍA DE LA FAMILIA**

El día de la familia, se encuentra regulado por la Ley 1857 de 2017, en el marco del fortalecimiento y garantía del desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. Dicha norma dispone lo siguiente:

"ARTICULO 1. Modifíquese el artículo 1 de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:

ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.



En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.”

A su vez, el artículo 3 se refiere a la adecuación de horarios laborales para el empleado a fin de acercarlos a sus familias en cumplimiento del objeto de esta ley, así:

“(…) ARTÍCULO 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (…)

Dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, diseñado por esta Dirección Administrativa del Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena, se tiene



previstas distintas actividades y procesos orientados 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; a fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

Así mismo dentro de los estímulos a los servidores públicos, encontramos el concepto de "Salario Emocional", asociado a beneficios no económicos que permiten mejorar el bienestar, satisfacción y compromiso de los servidores públicos e incluyen aspectos como la flexibilidad laboral, oportunidades de desarrollo profesional, equilibrio entre la vida personal y laboral, entre otros.

El Decreto 1083 de 2025, único Reglamentario del Sector Función Pública, señala, con relación al Sistema de Estímulos:

"ARTÍCULO 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".

Igualmente, el Artículo 53 del Acuerdo Laboral suscrito entre las organizaciones sindicales y la Alcaldía Mayor de Cartagena, de fecha 8 de julio de 2022, dispone que se deberá conceder un día de la familia por semestre (según ley 1857/2017), para que los trabajadores realicen diferentes actividades junto a sus familias.

A fin de dar aplicación a la normatividad antes citada y con el firme propósito de continuar contribuyendo al desarrollo integral y mejorar la calidad de Vida de nuestro talento humano y su familia, la Dirección Administrativa de Talento Humano, garantizará el disfrute del Día de la Familia a los funcionarios, en el marco de lo establecido en la Ley 1857 de 2017 y los Acuerdos Laborales.

RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS PECUNIARIOS

- **Bono Escolar:** Este reconocimiento se encuentra contemplado en el capítulo IX de la Resolución No 6156 de 12 de octubre de 2022, artículos 29 al 32, aplica a todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, que hayan solicitado el incentivo ante la Dirección Administrativa de Talento Humano.



Beneficiarios

Un (01) hijo del servidor público que curse estudios de preescolar, primaria y media básica

Requisitos:

- a) Solicitud escrita ante la Dirección Administrativa de Talento Humano.
- b) Documento de identificación del hijo
- c) Registro Civil para demostrar parentesco
- d) Certificado de estudio, en el que conste que el menor superó el grado anterior y se encuentra matriculado en la correspondiente vigencia.

Valor del Reconocimiento:

El valor del reconocimiento del bono navideño corresponderá al resultado de dividir el monto asignado para la actividad dentro del programa de Bienestar Social de la vigencia fiscal, entre el número de solicitudes presentadas dentro del término indicado en el cronograma que establezca la Dirección Administrativa de Talento Humano tal para el efecto.

- **Bono Navideño:** De acuerdo a lo señalado en el artículo 33 del Reglamento de Estímulos de Bienestar Social de los Servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, y con base en lo pactado en los Acuerdos Laborales vigentes, el denominado Reconocimiento Navideño para los hijos de los servidores públicos, aplica a todos los servidores públicos de la Planta Central de la Alcaldía Mayor de Cartagena, que hayan solicitado el reconocimiento navideño, ante la Dirección Administrativa de Talento Humano y tengan derecho al mismo.

Beneficiarios:

Hijos de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, en edad de 0 hasta el día antes de cumplir los 18 años.

Requisitos:



- a) Presentar solicitud por escrito dirigido a la Dirección Administrativa de Talento Humano, enviado al micrositio web de Bienestar Social, correo o cualquier otro canal dispuesto por parte de la dependencia competente, lo anterior dentro del término establecido del cronograma actividades que se fije para su reconocimiento.
- b) Copia de la cédula de ciudadanía del servidor público.
- c) Documento de identificación del hijo.
- d) Registro Civil de nacimiento del hijo.

Valor del Reconocimiento:

El valor del reconocimiento del bono navideño corresponderá al resultado de dividir el monto asignado para la actividad dentro del programa de Bienestar Social de la vigencia fiscal, entre el número de solicitudes presentadas dentro del término indicado en el cronograma que establezca la Dirección Administrativa de Talento Humano tal para el efecto.

- **Auxilio de Bodas:** Basado en el Acuerdo Sindical pactado y contemplado en la Resolución No. 6156 de 12 de octubre de 2022, este reconocimiento está dirigido a todos los servidores públicos de la Planta Central de la Alcaldía Mayor de Cartagena, que hayan solicitado el beneficio y reúnan los requisitos para tal efecto.

Beneficiarios:

Servidores públicos de la entidad que contraigan matrimonio

Requisitos:

- a) Solicitud por escrito dirigida a la Dirección Administrativa de Talento Humano, dentro de los sesenta días hábiles siguientes al matrimonio.
- b) Copia del Registro Civil de Matrimonio

Valor del Reconocimiento:

El correspondiente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

- **Auxilio Funerario:** Este incentivo, es reconocido como un apoyo económico para todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena,



destinado a sufragar gastos derivados del fallecimiento del servidor o miembros de su núcleo familiar.

Beneficiarios:

Todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, que se encuentren en situación de duelo por el fallecimiento de un familiar en el primer grado de consanguinidad y primero civil (padres, hijos). En el caso de fallecimiento del servidor público, tendrá derecho al reconocimiento, el cónyuge o el compañero permanente.

Requisitos:

- a) Solicitud escrita dentro de los 60 días hábiles posteriores al fallecimiento.
- b) Registro Civil de Defunción.
- c) Copia de la cedula de ciudadanía del fallecido
- d) Documento que acredite el parentesco (Registro Civil de Nacimiento o Matrimonio).
- e) Certificación bancaria del beneficiario del auxilio funerario

Valor del Reconocimiento:

Se reconocerá y pagará al cónyuge o compañera permanente por el fallecimiento del servidor público la suma equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En el caso del servidor público, se le reconocerá dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por el fallecimiento de un familiar en el primer grado de consanguinidad (padres e hijos); en el primero civil, hijo adoptado legalmente.

- **Auxilio de Nacimiento:** Este incentivo se constituye como un apoyo al servidor público destinado a los gastos del nacimiento de un hijo, siempre que haya solicitado dicho beneficio ante la Dirección Administrativa de Talento Humano, dentro del término establecido y con el lleno de los requisitos exigidos.

Beneficiarios:



Todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, que hayan sido padres biológicos o adoptivos de un menor de edad.

Requisitos:

- a) Presentar solicitud por escrito, dirigida a la dirección Administrativa de Talento humano, enviado a través del micrositio web de la dependencia o cualquier otro canal dispuesto, lo anterior dentro del término de sesenta (60) días hábiles a partir del nacimiento o adopción del menor.
- b) Registro civil de Nacimiento o adopción del menor
- c) Certificación Bancaria no mayor a 30 días.

Valor del Reconocimiento:

El valor del reconocimiento del Auxilio de nacimiento corresponderá al 50% de un (1) salario mínimo legal vigente al momento del nacimiento del menor

- **Auxilio de Monturas:** El Auxilio de lentes y monturas, establecido en los artículos 49 a 52 de la Resolución No. 6156 de 2022, como beneficio extralegal pactado dentro del Acuerdo Colectivo vigente, aplica a todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, que hayan solicitado el Auxilio de Monturas ante la Dirección Administrativa de Talento Humano, dentro del término establecido y con el lleno de los requisitos exigidos.

Beneficiarios:

Todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, independientemente de su tipo de vinculación.

Requisitos:

- a) Solicitud por escrito del Auxilio de Monturas dirigido a la Dirección Administrativa de Talento humano, enviado a través web o cualquier otro medio establecido por parte de esta dependencia.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía del servidor público solicitante.
- c) Formula médica emitida por la óptica.
- d) Factura electrónica pagada por el servidor público.
- e) Certificación bancaria no mayor a 30 días.



Valor del Reconocimiento:

El valor del reconocimiento del Auxilio de Monturas a los servidores públicos corresponde a un valor equivalente al 20% de un salario mínimo legal mensual vigente.

- **Auxilio Educativo:** Incentivo que se otorga a los servidores públicos con vinculación en Carrera Administrativa y Libre nombramiento y Remoción, con el propósito de asignar un apoyo económico para estudios de educación formal en pregrado y postgrado para los servidores públicos y sus familias, que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015; Resolución No. 6156 de 12 de octubre de 2022 y demás normas concordantes y en razón a los recursos presupuestales disponibles para la vigencia fiscal.

Beneficiarios:

- Servidor Público con vinculación en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (Educación Formal Pregrado y Posgrado)
- Hijos del servidor público hasta los 25 años de edad (Educación Formal en Pregrado)
- Conyuge o compañero (a) permanente que demuestre dependencia económica



Tabla 11 Auxilio Educativo

**AUXILIO EDUCATIVO POR NIVEL JERÁRQUICO DEL EMPLEO QUE
DESEMPEÑA EL SERVIDOR PÚBLICO.**

Nivel del empleo	Nivel pregrado Formación Profesional	Nivel postgrado Formación Profesional Especialización	Nivel postgrado Formación Profesional Maestría
ASISTENCIAL	Beneficiario	Beneficiario	Beneficiario
TÉCNICO	Beneficiario	Beneficiario	Beneficiario
PROFESIONAL	No aplica para el beneficio	Beneficiario	Beneficiario
ASESOR	No aplica para el beneficio	Beneficiario	Beneficiario
DIRECTIVO	No aplica para el beneficio	Beneficiario	Beneficiario

Requisitos:

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Estímulos del Programa de Bienestar Social - Resolución No. 6156 de 12 de octubre de 2022, artículo 17 y siguientes, los requisitos para el reconocimiento de este beneficio son los siguientes:

- a) Acreditar un (1) año de servicio continuo en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.
- b) Haber obtenido Evaluación de Desempeño Laboral Definitiva Anual sobresaliente en el año inmediatamente anterior a la solicitud de acceso al programa de educación formal.
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, ni durante el proceso de revisión y aprobación del auxilio educativo.
- d) Cuando se trate de un servidor público de libre nombramiento y remoción debe aportar el concepto del superior inmediato que informe sobre el nivel de buen desempeño en su cargo.
- e) Solicitud por escrito del Auxilio Educativo dirigido a la Dirección Administrativa de Talento Humano, enviado a través del micrositio web de la Dirección Administrativa de Talento Humano o cualquier otro canal dispuesto por parte de la dependencia, lo anterior dentro del término establecido del cronograma actividades que se fije para su reconocimiento.



- f) Desprendible de pago de matrícula expedido por la respectiva institución universitaria.
- g) Copia física de la Evaluación de desempeño laboral definitiva del funcionario solicitante, realizada a través de la plataforma EDL, correspondiente al año inmediatamente anterior. Es decir, para recibir las solicitudes de inicio de año debe tener culminada la calificación a 31 de enero de esa vigencia.
- h) Notas del semestre anterior con promedio mínimo de 3.5 del semestre cuando la escala de calificación sea de 1 a 5 y de 7.5 cuando sea de 1 a 10.
- i) Copia de la cédula de ciudadanía del estudiante y del registro civil en el caso de los hijos.
- j) RUT actualizado de la Institución Educativa.
- k) Certificación bancaria no mayor a 30 días del centro educativo donde pretende adelantar los estudios en el cual se deben consignar las sumas correspondientes.
- l) En caso del derecho a grado, el desprendible de pago del derecho a grado.

Valor a reconocer:

Teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución No. 6156 de 12 de octubre de 2022, artículo 20, los valores a reconocer, de acuerdo al nivel jerárquico y el salario devengado por el servidor público, son los siguientes:

PORCENTAJE OTORGADO A LOS SERVIDORES PUBLICOS SEGÚN SALARIO DEVENGADO		
NÚMERO DE SMLMV	PORCENTAJE	VALOR TOPE MAXIMO SEMESTRAL
HASTA 2 SMLMV	100%	\$ 9.800.000,00
MAS DE 2 HASTA 3 SMLMV	90%	
MAS DE 3 HASTA 4 SMLMV	80%	
MAS DE 4 SMLMV	50%	

Tabla 12 Valor reconocimiento Educativo



Ilustraciones 23 Auxilio Educativo – Derecho a Grado



Ilustraciones 22 Auxilio Educativo – Derecho a Grado

➤ **Auxilio Psicosocial:**

La Resolución No. 6156 de fecha 12 de octubre de 2022, en su capítulo II regula lo concerniente a la Atención Psicosocial para los hijos de los servidores públicos en condición de discapacidad, el cual tiene como objetivo brindar apoyo en la formación, arte y cultura, valorización y caracterización, terapia ocupacional, desarrollo, psicomotriz y mantenimiento físico, intervenciones psicosociales e intervenciones recreo formativas, de los hijos de los servidores públicos al servicio de la entidad.

Beneficiarios:

- Un (1) hijo del servidor público, en condición de discapacidad por vigencia fiscal

Requisitos:

- a) Solicitud escrita



- b) Documentos que soporten la discapacidad del hijo (Historia Clínica, Certificado de Discapacidad expedido por la Secretaría de Salud competente)
- c) Diagnóstico médico actualizado del hijo del servidor público sujeto de atención.
- d) Propuesta económica por parte de la institución en la cual se brindará a la **atención psicosocial** del hijo del servidor público en condición de discapacidad, con los documentos de ley de la institución (RUT, Certificación Bancaria no mayor a 30 días)”

Valor a reconocer:

Teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución No. 6156 de 12 de octubre de 2022, artículo 12, los valores a reconocer, de acuerdo al nivel jerárquico y el salario devengado por el servidor público, son los siguientes:

PORCENTAJE OTORGADO A LOS SERVIDORES PUBLICOS SEGÚN SALARIO DEVENGADO		
NÚMERO DE SMLMV	PORCENTAJE	VALOR TOPE MAXIMO SEMESTRAL
HASTA 2 SMLMV	100%	\$ 9.800.000,00
MAS DE 2 HASTA 3 SMLMV	90%	
MAS DE 3 HASTA 4 SMLMV	80%	
MAS DE 4 SMLMV	50%	

Tabla 13 Valor reconocimiento Psicosocial



18. PRESUPUESTO

El Plan Institucional de Incentivos durante la vigencia 2026 será financiado a través del presupuesto de funcionamiento de la Dirección Administrativa de Talento Humano, que para el presente año tiene una apropiación de SEIS MIL OCHOCIENTOS SEIS MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA UN MIL DOSCIENTOS PESOS (\$6.806.951.000.00) conforme al Certificado de Disponibilidad Presupuestal N° XXXXXX del XXXX de enero de 2026, correspondiente a la planta central y de CUATROCIENTOS NOVENTA MILLONES DE PESOS (\$490.000.000) correspondiente al Cuerpo de Bomberos, conforme al Certificado de Disponibilidad Presupuestal N° XXXXXX del XXXX de enero de 2026

19. CRONOGRAMA

Las fechas y la ejecución de las actividades asignadas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, son tentativas y están sujetas a la asignación del presupuesto para la vigencia 2026.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026													
No.	ACTIVIDAD A REALIZAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
1	Actividad física manejo del estrés												
2	Feria de vivienda												
3	Día de la mujer												
4	Día de la felicidad												
5	Día del niño												
6	Festival del dulce												
7	Eucaristía semana santa												
8	Día de la secretaria												
9	Inauguración Olimpiadas deportivas												
10	Jornada de autocuidado - relajación												
11	Taller equidad de genero												



12	Semana del bienestar												
13	Día del servidor público												
14	Cumpleaños servidores 1er Semestre												
15	Carrera 5k												
16	Taller de parejas sanas												
17	Formación prepensionados												
18	Viaje prepensionados												
19	Día de la familia												
20	Día del abuelo												
21	Vacaciones recreativas												
22	Vacaciones recreativas 2												
23	Día de la salud mental												
24	Feria de emprendimientos												
25	Concurso de talentos												
26	Día de la independencia												
27	Cursos artes y oficios												
28	Cumpleaños servidores 2do Semestre												
29	Integración de fin de año												
30	Eucaristía de acción de gracias												
31	Novenas navideñas												
32	Teletrabajo /Trabajo en casa												
33	Jornada Laboral Flexible												
34	Salas de Lactancia Materna												
35	Incentivo Uso de la Bicicleta												
36	Día sin carro / moto												
37	Feria de Servicios												
38	Día del Orgullo LGBTIQ+												
39	Quinquenios vigencia anterior												



40	Reconocimiento Servidor Publico ejemplar												
41	Incentivos Pecuniarios y Auxilios												

20. PLAN DE ACCION 2026

Tabla anexa al presente documento.

21. APROBACION DEL PLAN

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 será presentado para su análisis, validación y aprobación ante las instancias competentes de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Una vez aprobado, el Plan será adoptado mediante el acto administrativo correspondiente y socializado con los servidores públicos, con el fin de garantizar su conocimiento, apropiación y efectiva implementación durante la vigencia 2026.

22. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Corresponderá a la Dirección Administrativa de Talento Humano, realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera trimestral, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, se relacionan a continuación:

Nivel de satisfacción

- Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de Bienestar Social e Incentivos.

$$\frac{\# \text{ de actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos }}{\# \text{ de actividades programadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos }} \times 100\%$$



- Indicador de Medición: Número de servidores participantes en las actividades programadas en el cronograma de Bienestar Social e Incentivos.

de servidores que participan en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos / Total de servidores inscritos en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos x 100%

- Indicador de Calidad: Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

% de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos / El 100% de satisfacción esperada de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos

23. VIGENCIA

El presente Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos tendrá vigencia del **1 de enero al 31 de diciembre de 2026**, y será objeto de seguimiento, evaluación y mejora continua conforme a los mecanismos definidos en el mismo.

VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

ELABORADO POR	REVISADO Y VALIDADO POR	APROBADO POR
Nombre: Mirladys Matos Vides Cargo: Profesional Especializado Código 222 Grado 43 Fecha: 14/01/2026	Nombre: Yira Tatiana Morales Castro Cargo: Directora Administrativa de Talento Humano Fecha: 14/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: xxxxxx

CONTROL DE CAMBIOS



FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VERSIÓN
xxxxxxx	Aprobación, adopción y publicación del documento a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.	1.0