

RESOLUCIÓN No. 033
(enero 28 de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2026 PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORIA
DEPARTAMENTA DEL GUAVIARE”**

La Contralora General del Departamento del Guaviare (E), en uso de sus atribuciones Constitucionales, legales, reglamentarias y en especial a las conferidas en la Ley 909 de 2004, El Decreto 1083 de 2015, Decreto-Ley 1567 de 1998 y....

CONSIDERANDO:

Que los Programas de Bienestar Social son considerados 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.

Que el Artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de Bienestar Social e Incentivos.

Que el Artículo 20 del citado Decreto establece que: "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."

Que el literal e) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 indica que el sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el literal c) del artículo 17 de la mencionada Ley otorga a las Entidades públicas del orden nacional y territorial autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos.

Conforme a lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Programa de Bienestar Social e incentivos para los Funcionarios de la Contraloría Departamental del Guaviare, durante la vigencia 2026; el cual está anexo al presente Acto Administrativo.

RESOLUCIÓN No. 033
(enero 28 de 2026)

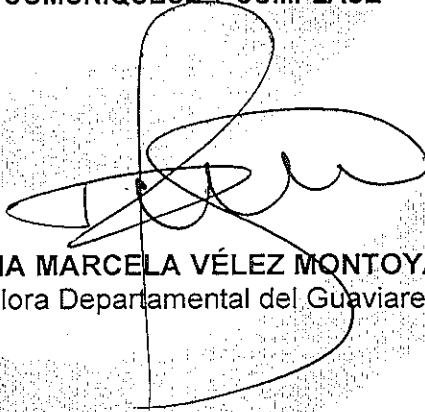
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2026 PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORIA
DEPARTAMENTA DEL GUAVIARE”**

ARTICULO SEGUNDO: La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está bajo la responsabilidad del Contralor Departamental y la Dirección Administrativa y Financiera con el acompañamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Contraloría Departamental del Guaviare.

ARTICULO TERCERO: Socialícese la presente Resolución a los Funcionarios de la Contraloría Departamental del Guaviare.

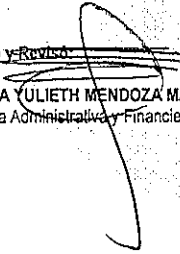
ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



DIANA MARCELA VÉLEZ MONTOYA.
Contralora Departamental del Guaviare (E)

Elaboró y Revisó:



SANDRA YULIETH MENDOZA MARÍN
Directora Administrativa y Financiera



Contraloría General del Dpto del
GUAVIARE

Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

Contraloría Departamental del Guaviare
"Integridad en el Control Fiscal"

DIANA MARCELA VELEZ MONTOYA
Contralor Departamental del Guaviare (E)

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	4
OBJETIVOS	6
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	7
BENEFICIARIOS	7
RESPONSABLE	7
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	7
COBERTURA	8
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	11
PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	14
PLAN DE INCENTIVOS	15
PRESUPUESTO DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL	16
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	17

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de los lineamientos establecidos para las entidades del sector público colombiano, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 busca responder a las necesidades y expectativas de los Servidores Públicos de la Contraloría Departamental del Guaviare.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe el talento humano como un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos institucionales. Su bienestar es, por ende, un eje y prioridad fundamental. La implementación eficaz de las políticas y procedimientos en la gestión del talento humano incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de las metas misionales.

En este contexto, el Programa de Bienestar Social e Incentivos tiene como objetivo principal generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. La Dirección Administrativa y Financiera en unión con el Despacho, asumen el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar que garanticen un ambiente laboral favorable para el desarrollo de las actividades.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 está dirigido a los servidores de la Contraloría Departamental del Guaviare con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales. Busca el fortalecimiento integral de su calidad de vida, exaltando la labor del servidor e intensificando una cultura organizacional que fomente el sentido de pertenencia y la motivación.

Este plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores y su grupo familiar, y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, todo ello alineado estratégicamente con el Plan Estratégico Institucional.

MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO - PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

TIPO DE NORMA	NÚMERO / AÑO	DESCRIPCIÓN Y APLICABILIDAD
Constitución Política	1991	Artículos 48, 51, 52, 53 y 57. Establecen los derechos fundamentales a la seguridad social, vivienda digna, recreación, deporte, principios mínimos del trabajo y participación de los trabajadores.
Ley	489 de 1998	Artículo 26: Establece la obligatoriedad del Gobierno Nacional de otorgar estímulos anuales a servidores destacados por su eficiencia y mérito.
Decreto Ley	1567 de 1998	Título II: Crea el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Define que las entidades deben organizar anualmente programas de bienestar social e incentivos.
Ley	909 de 2004	Regula el empleo público y la carrera administrativa. En su artículo 36 , ordena a las entidades implementar programas de bienestar e incentivos para elevar la satisfacción y eficiencia del servidor.
Decreto Único	1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública: Compila y actualiza las normas sobre bienestar social (Arts. 2.2.10.1 y ss.). Define los objetivos de los programas de bienestar y los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
Ley	1952 de 2019	Código General Disciplinario: Sustituye a la Ley 734 de 2002. En su artículo 37 , establece como derecho del servidor público participar en los programas de bienestar social, recreación y deporte.

Decreto	815 de 2018	Modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo referente a las competencias laborales, impactando la planeación de incentivos basados en mérito y desempeño.
Circular Externa	100-008 de 2013	(Función Pública) Directrices sobre horarios flexibles para servidores públicos con responsabilidades familiares (hijos menores o personas con discapacidad).
Ley	2191 de 2022	Regula la desconexión laboral , garantizando el derecho de los servidores a no ser contactados en sus periodos de descanso, vacaciones o licencias, componente clave de la calidad de vida.

OBJETIVOS

Objetivo General

Implementar actividades y estrategias de bienestar social, para los Funcionarios públicos de la Contraloría Departamental del Guaviare, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

Objetivos Específicos

- Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Contraloría Departamental del Guaviare y sus familias, promoviendo espacios de bienestar, crecimiento y conocimiento que permita fortalecer los valores el sentido de pertenencia de los servidores con la Entidad.
- Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que

privilegie la responsabilidad social, creando compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.

- Estimular a todas las dependencias y a los funcionarios la acción participativa basada en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social e incentivos 2026 de la Contraloría Departamental del Guaviare, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del programa de Bienestar, siendo estos los principales insumos para la realización del programa y del cronograma de actividades. La encuesta de bienestar 2026 contó con una participación de 10 servidores, con un 83% de la planta de personal.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Contraloría Departamental del Guaviare, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

El Contralor Departamental del Guaviare, a través de la Dirección Administrativa y Financiera, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2026, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El Programa se enmarca en dos áreas a saber:

Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar COMCAJA.

Así mismo, la Contraloría velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

COBERTURA

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Contraloría y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar y Estímulos que desarrolla la entidad, junto a la Caja de Compensación Familiar.

La Contraloría Departamental del Guaviare, a través de la Dirección Administrativa y Financiera lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores, con el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los servidores, detectando las condiciones de estos las cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.

Entre otras estrategias se encuentran:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS.
- Coordinación y entrega del carnet de la Caja de Compensación Familiar.

Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior la Dirección Administrativa y Financiera, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias

El Programa de Bienestar e incentivos para el año 2026, se enfoca en el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Salud mental.

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación, es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación.

Por lo anterior las actividades de cultura organizacional, están enmarcadas en el "funcionario del mes", las actividades incluidas para el riesgo psicosocial y charlas encaminadas al fortalecimiento del clima laboral.

Se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Por lo anterior, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos). La medición será realizada por parte de la Entidad.

Reconocimiento

Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Entre otras estrategias se encuentran:

Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.

Impulsar actividades extra laborales tales como: cursos de extensión, pregrado y posgrado, clases de baile o desarrollo de destrezas en el manejo de instrumentos musicales y demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

Diseñar, planear y desarrollar espacios de tipo cultural, deportivo, vacacional y recreativo, donde se adelanten diferentes actividades de la preferencia de los servidores, según la encuesta de detección de necesidades.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Estrategia.

El Contralor en coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera, realizarán las gestiones necesarias para la medición del clima laboral de conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Preparación a prepensionados para Retiro del servicio

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión de vejez, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Estrategia.

Esta actividad tiene como objetivo principal, aportar conocimientos y herramientas psicológicas, sociales y culturales a los servidores públicos que están dentro de los tres años (3) años previos a cumplir los requisitos para adquirir los derechos de pensión por edad (Hombres desde los 59 años y mujeres desde los 54 años), para reflexionar y actuar frente a la terminación de la vida laboral y la adaptación a una nueva etapa de vida con nuevas oportunidades y retos, fomentando la creación, revisión o fortalecimientos del proyecto de vida, el enriquecimiento de la vida familiar y social, la inversión del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud física y mental, y la visualización de nuevas actividades.

Actividades a desarrollar

Se llevará a cabo capacitación y conferencias en los siguientes temas:

Proyecto de vida y manejo del cambio

- Expectativas y metas frente a una nueva etapa de vida
- Cambios psicológicos en la nueva etapa.
- Charla con expertos de Administradoras de Fondos de Pensiones
- Motivación, adaptación y cambio.

Programa de Salario Emocional

En un mundo de permanentes cambios, la mejora se convierte en un requisito de ajuste, como una de las responsabilidades inherentes a cualquier grupo de Gestión Humana, el cual debe facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los

servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empleador.

Buscando un mayor beneficio para los servidores y que el impacto de los beneficios ya existentes sea mayor, se realiza la siguiente guía tomando como soporte teórico los sistemas de organización de contingencias de economía conductual.

Equilibrio vida y trabajo

a) Día de descanso por celebración de cumpleaños:

Se tiene establecido en incentivo, el descanso por celebración de cumpleaños, el cual se otorga a los servidores públicos teniendo en cuenta:

- El día de descanso se debe conceder el día en el que el servidor cumple años.
- Para los servidores públicos que cumplen años en finde semana, podrán tomar su permiso en día anterior o posterior a la fecha.
- El beneficio aplica para todos los servidores de la Contraloría Departamental.
- Para ser otorgado el día debe comunicarlo con anticipación a su jefe inmediato a través del formato de permiso, quien debe dar la autorización.
- Si el servidor no puede tomar su día de cumpleaños por necesidades del servicio que requieran de su permanencia en el instituto, de común acuerdo con el jefe inmediato se le otorgará otro día siempre y cuando este no supere los 15 días calendario siguiente al día del cumpleaños.
- Si el servidor se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgará ese día, el cual será trasladado para el final del disfrute de las vacaciones o la licencia.
- Los días de cumpleaños no son acumulables.

Comparte con los tuyos

Permite al servidor público de la Contraloría compensar tiempo de forma anticipada para disfrutar con tranquilidad en compañía de sus seres querido.

Objetivo: Ofrecer al servidor público de la Contraloría la posibilidad de poder compartir con sus familiares o allegados.

Estrategia: Se podrá disfrutar máximo dos veces en el año (una vez por semestre) este beneficio solo aplica para los días martes, miércoles o jueves en los cuales no sea festivo el día lunes o viernes, para compartir con sus familias de acuerdo a la Ley 1857 del 2017, artículo 3° parágrafo el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficios. Máximo 1 vez por semestre.

PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

Estrategias.

- Comunicar, atender y hacer participe de todas las actividades programadas a los servidores de la Contraloría.
- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG,

enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que con lleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen a la Contraloría Departamental del Guaviare como una Entidad que fortalece la gestión de las entidades y mejora el desempeño de sus servidores, aumentando la confianza en la labor desempeñada por los servidores y entidades públicas.

Para una adecuada implementación del código de integridad se realizarán diferentes actividades incluidas en la caja de herramientas, la cual contiene una serie de prácticas lúdicas y estrategias que proponen para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de la entidad

- Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar actividades de integración. Para ello se realizarán comidas de integración tales como: un desayuno, un almuerzo, onces u otro tipo de alimentación; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Contraloría Departamental del Guaviare, por medio de campañas de expectativa lideras por el área de comunicación de medios tecnológicos.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

PLAN DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Estrategias.

Realizar actividades que estimulen a un mejor clima organizacional, con actividades recreativas, vacacionales y dinámicas.

El ultimo viernes de cada mes, la jornada laboral será hasta las 5:00 PM.

PRESUPUESTO DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL

RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

PRESUPUESTO ESTABLECIDO PARA BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2026

\$ 30.000.000

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello, se debe generar el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2026 enmarcada en el Plan Estratégico.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

actividad	Mes abril	Mes mayo	Mes julio	Mes agosto	Mes octubre	mes diciembre
Salida turística fuera del Departamento.			07/15/26		31/08/26	

Resultado de la encuesta realizada:

NOMBRE	10. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de bienestar laboral e incentivos?	GENERO	Talleres de fortalecimiento del Ser	Talleres y actividades para fortalecimiento de la cultura organizacional	Talleres y actividades para fortalecer el clima laboral	Talleres prepensionados	Otro ¿Cuál?	12. ¿Agregaria alguna actividad al programa de bienestar laboral e incentivos que genere un mayor clima de participación y bienestar laboral? ¿cuál?
DIANA MARCELA VELEZ M								Vacacional, cultural, Recreativa
YULY ANDREA SERNA DIEZ	A. Actividades deportivas, recreativas y culturales	FEMENINO	No	No	No	No		Vacacional, cultural, Recreativa
SANDRA MILENA VASQUEZ	A. Actividades deportivas, recreativas y culturales	FEMENINO	Si	Si	No	No		Vacacional, cultural, Recreativa
EDWIN YESID BORRERO B	A. Actividades deportivas, recreativas y culturales	MASCULINO	No	No	No	No		Vacacional, cultural, Recreativa
KAREN ANDREA LONDOÑO PEREZ	A. Actividades deportivas, recreativas y culturales	FEMENINO	Si	Si	Si	No		Vacacional, cultural, Recreativa
SANDRA YULIETH MENDOZA MARIN	A. Actividades deportivas, recreativas y culturales	FEMENINO	Si	Si	Si	No		Vacacional, cultural, Recreativa
EDGAR PINZON CORZO	A. Actividades deportivas, recreativas y culturales	MASCULINO	Si	Si	Si	No		Vacacional, cultural, Recreativa
JUANITA MEDINA	A. Actividades deportivas, recreativas y culturales	FEMENINO	Si	Si	Si	No		Vacacional, cultural, Recreativa
EDILBERTO GIRALDO	A. Actividades deportivas, recreativas y culturales	MASCULINO	Si	Si	Si	No		Vacacional, cultural, Recreativa
LAURA JULIANA SOGAMOSO A	A. Actividades deportivas, recreativas y culturales	FEMENINO	Si	Si	Si	No		Vacacional, cultural, Recreativa

Análisis de la Preferencia de los Servidores de la Contraloría Departamental del Guaviare

Basado en la tabla proporcionada, que incluye 10 respuestas de servidores (7 mujeres y 3 hombres), las preferencias para el plan anual de bienestar social 2026 son:

Actividades Prioritarias (Pregunta 10)

Todos los encuestados (10 de 10) seleccionaron las **"A. Actividades deportivas, recreativas y culturales"** como la opción de mayor prioridad en el programa de bienestar laboral e incentivos.

Actividades Adicionales Sugeridas (Pregunta 12)

Respecto a si agregarían alguna otra actividad que genere un mayor clima de participación y bienestar laboral:

- **Mayoría de respuestas (7 de 10):** Sugirieron actividades **"Vacacional, cultural, Recreativa"** como adición.
- **Minoría de respuestas (3 de 10):** Respondieron "No" a la adición de más actividades.

Preferencias por Tipo de Taller

Al analizar los talleres específicos listados, se observa una división de opiniones:

- **Talleres del Ser y Fortalecimiento de la Cultura Organizacional:** 6 encuestados seleccionaron "Sí" para estas actividades, mientras que 4 seleccionaron "No".
- **Talleres y Actividades para Fortalecer el Clima Laboral:** 7 encuestados seleccionaron "Sí", y 3 seleccionaron "No".
- **Talleres Prepensionados:** La mayoría (9 de 10) seleccionó "No", indicando una baja prioridad para este tema entre los encuestados, con solo una persona seleccionando "Sí".

En resumen, existe un **consenso** casi total en priorizar las actividades deportivas, recreativas y culturales, y una inclinación mayoritaria a incluir opciones vacacionales, culturales y recreativas como adiciones al plan.

Elaboró: EDWIN YESID BORRERO BRAGA – Profesional Universitario

Revisó: SANDRA YULIETH MENDOZA MARIN – D.A.F.

Integridad en el Control Fiscal