



Contraloría General del Departamento del Guaviare
NIT. 832.000.115-7

RESOLUCIÓN No. 095
(julio 21 de 2022)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2022 PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORIA DEPARTAMENTA DEL
GUAVIARE**

El **Contralor General del Departamento del Guaviare**, 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.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Programa de Bienestar Social e incentivos para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Guaviare, durante la vigencia 2022; el cual está anexo al presente Acto Administrativo.

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.

Calidad y Excelencia en el Control Fiscal



Contraloría General del Departamento del Guaviare
NIT. 832.000.115-7

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

Dada en San José del Guaviare, el veintiuno 21 de julio de 2022.

CARLOS ALEJANDRO MONTOYA SANCHEZ
Contralor Departamental del Guaviare

SANDRA YULIETH MENDOZA M
Directora Administrativa y Financiera

Proyecto y revisó: Sandra Yulieth Mendoza
DAF



Contraloría General del Dpto del
GUAVIARE

Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022

Contraloría Departamental del Guaviare
"Integridad en el Control Fiscal"

CARLOS ALEJANDRO MONTOYA SANCHEZ
Contralor Departamental del Guaviare



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

CONTENIDO

| | |
|---------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| MARCO NORMATIVO | 4 |
| OBJETIVOS | 13 |
| BENEFICIARIOS | 14 |
| RESPONSABLE | 14 |
| ÁREAS DE INTERVENCIÓN | 15 |
| COBERTURA | 16 |
| ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | 18 |
| PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL | 21 |
| PLAN DE INCENTIVOS | 23 |
| PRESUPUESTO DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL | 23 |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 24 |
| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | 24 |

INTRODUCCIÓN

El talento humano de la Contraloría Departamental del Guaviare es primordial para el desarrollo y cumplimiento de actividades misionales, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la Contraloría Departamental del Guaviare, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, la Dirección Administrativa y Financiera tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Se presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2022, para los servidores de la Contraloría Departamental del Guaviare, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

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

Integridad en el Control Fiscal



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

MARCO NORMATIVO

DECRETO LEY 1567 DE 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su capítulo II, artículo 19 define: “las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del artículo 36.

Establece que 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. Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de

condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas, corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía; reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos; así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en 1 de julio del 2020)

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura,

Integridad en el Control Fiscal



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

DECRETO 1083 DE 2015

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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados

públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. Fortalecer el trabajo en equipo. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. 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 2.2.10.9. 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.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

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

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como

Integridad en el Control Fiscal



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor

Integridad en el Control Fiscal



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

DECRETO 648 DE 2017.

Artículo 2.2.5.53 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 2.2.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

OBJETIVOS

Objetivo General

Implementar actividades de bienestar 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, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

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.

Contribuir a través de acciones participativas basadas 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.

Integridad en el Control Fiscal



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

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 2022, 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.

Integridad en el Control Fiscal

San José del Guaviare: Calle 12 No. 22-83 B. La Esperanza (8) 584 0987 control@contraloriaguaviare.gov.co

www.contraloriaguaviare.gov.co

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.

Integridad en el Control Fiscal



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

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 para el año 2022, 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.

Integridad en el Control Fiscal



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

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:

Participar en los programas deportivos y recreativos establecidos por la Entidad.

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.

Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la

Integridad en el Control Fiscal



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

pensión, 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.

En la Contraloría en la actualidad no tiene vinculado servidores que cumplan la condición de pre pensionados Sentencia SU897/12 En la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los pre pensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez.

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.

A continuación, se describe cada beneficio, seguido por el objetivo, las condiciones de uso.



Contraloría General del Dpto del
GUAVIARE

| Beneficio | Descripción | Objetivo | Condiciones de uso |
|-------------------------------|---|--|--|
| disfruta tu día | Le permite al servidor público de la Contraloría, tener libre el día de su cumpleaños. | Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos. | Debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso que esta recaiga en un día no laboral, este podrá disfrutarse el día hábil anterior o posterior a la fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio no es acumulable, el área no recibirá reemplazo, el beneficio no es cambiable por remuneración. |
| 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 queridos. | Ofrecer al servidor público de la Contraloría la posibilidad de poder compartir con sus familiares o allegados | 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 beneficio. máximo 1 vez por semestre. |

Finalmente se difundirá la información en el programa de Bienestar e Incentivos y en el componente de Capacitación.

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

Integridad en el Control Fiscal

San José del Guaviare: Calle 12 No. 22-83 B. La Esperanza ☎ (8) 584 0987 ✉ control@contraloriaguaviare.gov.co

www.contraloriaguaviare.gov.co



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

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 partícipe 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 conlleva 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.

Integridad en el Control Fiscal

- 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.

Elegir en el cuarto trimestre de 2022 (noviembre), al mejor empleado de carrera administrativa, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción.

Integridad en el Control Fiscal



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

PRESUPUESTO DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL

| |
|---|
| RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022 |
| PRESUPUESTO ESTABLECIDO PARA BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2022 |
| \$23.000.000 |

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, Estimulos 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 2022 enmarcada en el Plan Estratégico.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| actividad | mes septiembre | mes octubre | mes noviembre | mes diciembre |
|--|-------------------|----------------|------------------|------------------|
| entregar dotación a los servidores que tengan un sueldo inferior a dos smlv (3 entregas). | | 31/10/2022 | | 20/12/2022 |
| Se fija actividades el último viernes de cada mes, en el horario de 5:00 PM a 6:00 PM, para desarrollar actividades de salud ocupacional o lúdicas en pro del bienestar de los servidores de la Contraloría. | 30/09/2022 | 28/10/2022 | 25/11/2022 | 30/12/2022 |
| realizar sesión de incentivos 2022, en la sesión de cierre de fin de año por medio del | | | | 16/12/22 |

Integridad en el Control Fiscal

San José del Guaviare: Calle 12 No. 22-83 B. La Esperanza (8) 584 0987 control@contraloriaguaviare.gov.co

www.contraloriaguaviare.gov.co



Contraloría General del Departamento del Guaviare
Nit. 832.000.115-7

| | | | |
|--|--|---------------------------|------------|
| reconocimiento público y entrega de los incentivos no pecuniarios. | | | |
| salida turística fuera del departamento | | 24/10/22 al 28/10/2022 | |
| coordinar y realizar las novenas navideñas. | | | 09/12/22 |
| cena navideña. | | | 22/12/2022 |

Integridad en el Control Fiscal

San José del Guaviare: Calle 12 No. 22-83 B. La Esperanza ☎ (8) 584 0987 ✉ control@contraloriaguaviare.gov.co
www.contraloriaguaviare.gov.co

