



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
VIGENCIA 2020

“Control Fiscal
con
Credibilidad”

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

VIGENCIA FISCAL 2020

CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO

Armenia, Quindío - Colombia
2020

ITEM	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	FECHA
Aprobado por:	Rosmira Rodríguez Díaz		
Revisado por:	María Patricia Medina Urrea		
Proyectado por:	Astrid Yaneth Hernández Jaramillo / Fabián Herrera Carmona		
Dirección: Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío Email: contactenos@contraloria-quindio.gov.co Teléfonos: 7444940 – 7444840 – 7445142 Telefax: 7440016 Línea Gratuita: 018000963123			Hoja #: 1



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
VIGENCIA 2020**

**“Control Fiscal
con
Credibilidad”**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
VIGENCIA FISCAL 2020**

CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO

**JUAN MANUEL RODRIGUEZ BRITO (E)
CONTRALOR GENERAL DEL QUINDÍO**

**ROSMIRA RODRIGUEZ DIAZ
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**MARIA PATRICIA MEDINA URREA
ASESORA DE PLANEACION**

Dirección: Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío

Email: contactenos@contraloria-quindio.gov.co

Teléfonos: 7444940 – 7444840 – 7445142 Telefax: 7440016

Línea Gratuita: 018000963123

Hoja #: 2



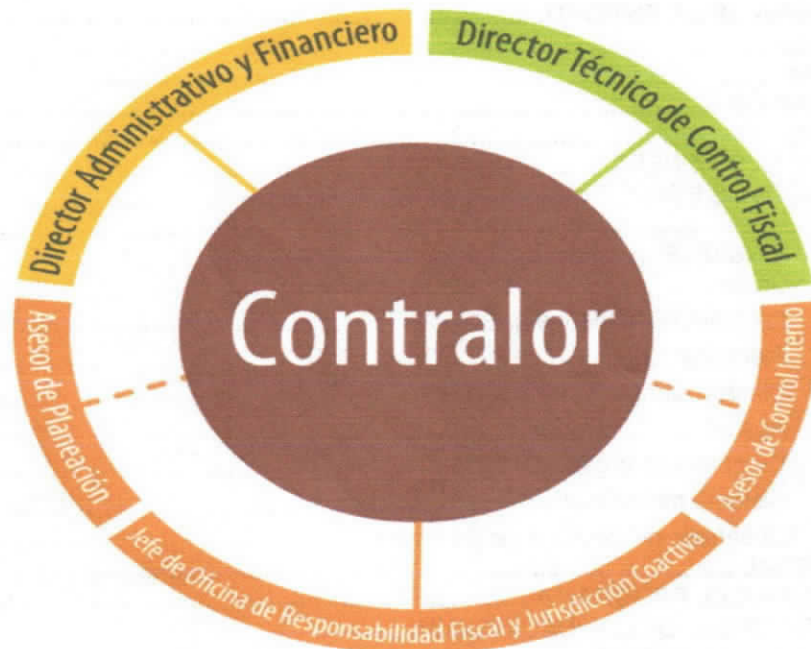
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
VIGENCIA 2020**

**“Control Fiscal
con
Credibilidad”**

Contenido

1. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD.....	4
1.1. Misión.....	4
1.2. Visión.....	4
2. PRESENTACIÓN.....	5
3. OBJETIVOS.....	7
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
4. ALCANCE.....	8
4.1. RESPONSABLE.....	8
4.2. Definiciones.....	8
4.2.1. Programas de Bienestar Social	8
4.2.2. Bienestar.....	8
4.2.3. Clima Organizacional	8
4.2.4. Aptitud	8
4.2.5. Compromiso organizacional	9
4.2.6. Sistema de Estímulos.....	9
4.2.7. Desarrollo del Sistema de Estímulos.....	9
5. MARCO LEGAL	10
6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA.....	11
6.1. ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA.....	11
6.1.1. Actividades de Recreación	11
6.1.2. Actividades Deportivas	11
6.1.3. Actividades de Integración, Sociales y Culturales	11
6.1.4. Actividades Promoción y Prevención de la Salud.....	11
6.1.5. Clima Laboral.....	12
6.1.6. Diagnostico.....	12
6.2. ACTIVIDADES A DESARROLLAR.....	13
6.2.1. Programas artísticos y culturales.....	13
6.2.2. Programas de Atención integral al pre pensionado.....	13
6.2.3. Programas y apoyo estudiantil.....	13
6.2.4. Recreación, Deporte y Salud	13
6.2.5. Programas de Desarrollo Organizacional.....	13
6.2.6. Reconocimiento al nivel sobresaliente de los funcionarios en su calificación de desempeño laboral	14
6.2.7. Cumpleaños	14
6.2.8. Presupuesto	14
6.2.9. Capacitación y equipos de emergencia	14
6.2.10. Evaluación de riesgos laborales y salud ocupacional por puesto de trabajo	14
6.2.11. Presupuesto de las actividades que se realizaran en el plan de bienestar social vigencia 2020	15
7. OFICINA EJECUTORA	16
8. EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	16

1. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD



Estructura circular

(Ordenanza No. 037 - 20/11/12) **Planta de Personal 38 cargos:**

***32 Carrera administrativa/ *5 libre nombramiento y remoción/**

***1 cargo de período fijo.**

Ordenanzas No. 11 - 26/07/17 / Adoptada Resolución internas No. 193 – 26/07/17.

1.1. Misión

La Contraloría General del Quindío en cumplimiento del mandato constitucional y legal, vigila la gestión fiscal y ambiental de los sujetos de control, con transparencia y visibilidad, en procura del correcto manejo de los recursos administrados por las entidades públicas, reconociendo a la ciudadanía como principal destinataria de su gestión.

1.2. Visión

“Para el 2021 la Contraloría General del Quindío, será una entidad reconocida en la efectividad del Control Fiscal con independencia en la ejecución de los recursos públicos, en la preservación y cuidado del medio ambiente, en el cumplimiento de las políticas públicas por parte de los sujetos de control con presencia activa de la comunidad”.

2. PRESENTACIÓN

Las entidades del Estado en especial la Contraloría General del Quindío, tiene como fundamento además del aspecto misional el cumplimiento de los objetivos estratégicos entre ellos el fortalecimiento institucional y por consiguiente la motivación de sus servidores públicos para generar una planta de personal competente, idóneos y motivado en el quehacer diario que compete por ley.

El Plan de Bienestar Social se encuentra enmarcado en la ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 del 2015 y demás normas concordantes que regulan la materia.

Los incentivos son en esencia alicientes o instrumentos para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las instituciones; son instrumentos de motivación para llevar a cabo ya sea una acción individual o colectiva

En los sistemas sociales se constituyen en herramientas efectivas para estimular los cambios en el comportamiento de los agentes económicos, por lo tanto, del mejor o peor uso que se haga de ellas dependerá que los cambios sean más o menos rápidos. Estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento público, conceder días remunerados de permiso por el cumplimiento de fechas importante para el funcionario como el día de sus cumpleaños.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado debe entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

Las normas de orden nacional entre ellas el Decreto ley 1567 de 1.998, artículo 20 determina que los: “. 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”.

La finalidad según las normas es propiciar en el ambiente de trabajo condiciones que favorezcan el desarrollo a la creatividad, a la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados, así como a la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño,



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2020

“Control Fiscal
con
Credibilidad”

Igualmente, los programas de Bienestar Social tienen también como finalidad, Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

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.

En consecuencia, el Programa de Bienestar Social pretende la satisfacción de las necesidades de los funcionarios, por esta razón la Contraloría General del Quindío tiene como una de sus políticas, velar por el bienestar de los empleados y su desarrollo integral, teniendo en cuenta el talento humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios y el fortalecimientos de sus competencias comportamentales.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador; de igual modo contribuir a elevar los niveles de satisfacción y eficiencia de manera que ayude a mejorar el clima organizacional, disminuir el estrés en el entorno laboral y la identificación del funcionario con el servicio que presta en la entidad.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar acciones de promoción y prevención participativas para la construcción de una mejor calidad de vida de los servidores públicos de la Contraloría, en los aspectos recreativos y socio cultural del funcionario.
- Otorgar incentivos y estímulos para los servidores públicos de la entidad, con el fin de promover el buen desempeño en el cumplimiento de las funciones institucionales.
- Propender por una adecuada cultura comunicativa institucional.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Fomentar hábitos de vida saludable.

4. ALCANCE

Este Plan pretende desarrollar diversas actividades que generen un buen ambiente laboral para los funcionarios de la Contraloría General del Quindío.

4.1. RESPONSABLE

Los responsables de la aplicación de este Plan y su correcta ejecución serán la Dirección administrativa y Financiera, en asocio con el Comité de Bienestar Social, quienes deberán guiarse por los parámetros establecidos en este Plan.

4.2. Definiciones

4.2.1. Programas de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social es un documento donde se plasman las actividades a realizar durante la vigencia 2020, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, 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 funcionario con el servicio de la entidad en la cual labora.

4.2.2. Bienestar

Conjunto de factores que participan en la calidad de vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

4.2.3. Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y determina su comportamiento en la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores.

4.2.4. Aptitud

Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

4.2.5. Compromiso organizacional

Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

4.2.6. Sistema de Estímulos

Se entiende por sistema de estímulos 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 social de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

4.2.7. Desarrollo del Sistema de Estímulos

Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus funcionarios con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Los estímulos determinados se implementarán a través de los programas de bienestar social según lo dispuesto por el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005. Estímulos que podrán estar determinados a continuación

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención en salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar de los funcionarios.

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



5. MARCO LEGAL

- Decreto 1567 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Artículo 24 permanente
- Decreto 4661 2005 por el cual se modifica el decreto 1227 de 2005. Artículo 1°.
- Ley 789 2002 “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo”.
- Ley 909 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 DEL 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la función Pública

6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

El Programa de Bienestar Social, está compuesto por las siguientes actividades:

6.1. ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA

Con la realización de las actividades de tipo social, lúdicas y recreativas se pretende rescatar la historia y valores tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la Entidad.

Se pretende dar cumplimiento mediante acciones que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional, desvinculación laboral asistida e incentivos.

6.1.1. Actividades de Recreación

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y del trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

6.1.2. Actividades Deportivas

Se busca contribuir al fortalecimiento del estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando, principalmente, comportamientos de integración, respeto por el medio ambiente, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar, mediante actividades recreativas y deportivas.

6.1.3. Actividades de Integración, Sociales y Culturales

El programa cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Esto se cumple con la organización y ejecución de actividades de integración sociales y culturales, tanto para los funcionarios como para la familia.

6.1.4. Actividades Promoción y Prevención de la Salud

Promoción y prevención de salud a través de campañas, charlas a través del programa de salud y seguridad en el trabajo.



6.1.5. Clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Para el 2020 se continuará con la intervención de acuerdo con lo establecido por la normatividad y mediante talleres se realizarán jornadas de fortalecimiento de clima laboral a nivel de relaciones interpersonales, comunicación y resolución de conflictos.

La evaluación de espacios físicos y ambientes de trabajo, lo cual se realiza a través del Programa de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

6.1.6. Diagnostico

El programa de Bienestar Social e incentivos acorde con la ley se apoya en lo siguiente.

Para la vigencia del 2020, la Contraloría General del Quindío, garantiza y favorece las condiciones laborales de los servidores públicos de la entidad, lo cual deben quedar inmersa en el presente Programa de Bienestar Social, acorde con el prepuesto de la entidad que facilite el cumplimiento de las diversas acciones para desarrollar en la presente vigencia.

6.2. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

Para desarrollar de manera integral el plan de bienestar institucional se adelantarán actividades dentro de los siguientes programas:

6.2.1. Programas artísticos y culturales

Integrados por todas aquellas actividades que buscan generar espacios de producción cultural, donde los funcionarios tengan la oportunidad de desarrollar y/o participar en diferentes actividades artísticos y culturales.

6.2.2. Programas de Atención integral al pre pensionado

Dirigido a orientar y asesorar a los funcionarios que se encuentran dentro de la categoría de pre pensionados, con el fin de brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse manejar con propiedad y asertividad la etapa propia del tránsito de servidor público al de jubilado, así como la adopción de su nuevo rol de pensionados dentro de la sociedad y su familia. Para estas actividades se coordinará con Entidades Públicas para actividades de capacitación y orientación.

6.2.3. Programas y apoyo estudiantil

Consiste en un apoyo económico por valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000) por cada hijo menor de edad que se encuentre estudiando, esto con el fin de apoyar e incentivar la educación en los menores y de paso facilitar esta etapa en cada uno de los funcionarios ya que como es sabido requiere de una inversión económica considerable.

6.2.4. Recreación, Deporte y Salud

La Contraloría General del Quindío garantizará la realización de jornadas lúdicas recreativas para todos sus funcionarios, realizando (1) jornada semestral, dos (2) jornadas al año en total.

6.2.5. Programas de Desarrollo Organizacional

Se busca mejorar el clima laboral y la satisfacción de los funcionarios con la Entidad. (Jornada de exaltaciones y capacitación). **CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES:** La Contraloría Departamental del Quindío, promoverá y celebrará una integración de fin de año, el día del servidor público y el día del niño.



6.2.6. Reconocimiento al nivel sobresaliente de los funcionarios en su calificación de desempeño laboral

La Contraloría General del Quindío reconocerá dos (2) días de permiso remunerado a aquellos funcionarios que en su calificación de desempeño laboral demuestren un nivel sobresaliente.

En caso de que se requiera acumular este permiso con otros permisos, será concertado con el jefe inmediato y serán concedidos siempre y cuando no afecte el proceso auditor.

6.2.7. Cumpleaños

La Contraloría General del Quindío otorgará un día libre por cumpleaños de cada uno de sus funcionarios, el cual deberá ser utilizado dentro del mes siguiente a la fecha de su causación.

En caso de que se requiera acumular este permiso con otros permisos, será concertado previamente con el jefe inmediato y serán concedidos siempre y cuando no afecte el proceso auditor.

6.2.8. Presupuesto

El presupuesto inicial asignado por la Contraloría General del Quindío para la vigencia 2020 para el programa de Bienestar Social, corresponde a la suma de dieciocho millones quinientos treinta y un mil doscientos veinticuatro pesos m/cte (\$18.531.224).

6.2.9. Capacitación y equipos de emergencia

La Contraloría Departamental del Quindío suministrará a todas las dependencias de la entidad equipos básicos para atención de emergencia, así como capacitación en primeros auxilios y atención de emergencias y manejo del riesgo para todos sus funcionarios y de manera especial para los integrantes de las brigadas.

6.2.10. Evaluación de riesgos laborales y salud ocupacional por puesto de trabajo

La Contraloría General del Quindío realizará una vez al año la evaluación de riesgos laborales y de salud ocupacional por puesto de trabajo, la cual formará parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se propenderá por tomar las acciones correctivas necesarias, realizando las apropiaciones presupuestales correspondientes.

6.2.11. Presupuesto de las actividades que se realizarán en el plan de bienestar social vigencia 2020

Nombre de la actividad	Acciones	Personas convocadas	Fechas de ejecución	Costos	observaciones
Permiso remunerado por cumpleaños	Darle a los funcionarios un (1) día de permiso remunerado	38 funcionarios	Todo el año		
Actividad de integración de fin de año		38 funcionarios	1 actividad	4.000.000	Determinación por la alta dirección.
Estímulos educativos		Los que cumplan las condiciones		5.217.000	Determinación por la alta dirección.
Jornadas deportivas y recreativas		38 funcionarios	Todo el año	1.783.000	
Día del servidor público	Integración o actividad lúdico recreativa	38 funcionarios	junio	3.000.000	
Día del niño	Fiesta de los niños	Hijos de los funcionarios	octubre	2.000.000	
Otros	Fechas especiales	38 funcionarios	Todo el año	2.531.224	Determinación por la alta dirección.

7. OFICINA EJECUTORA

De conformidad con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad de la Dirección Administrativa la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social de la Contraloría Departamental del Quindío, para lo cual contará con la colaboración de la Comisión de Bienestar Social, con el liderazgo de la alta Dirección de la Contraloría Departamental. Los servidores públicos de la entidad son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

8. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Al presente programa se le realizará un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

- Control de Asistencia
- Participación activa de cada funcionario

La evaluación y seguimiento a las actividades adelantadas se debe realizar con el objeto de verificar la eficacia de las mismas y decidir sobre su modificación o continuidad.

JUAN MANUEL RODRIGUEZ BRITO (E)
CONTRALOR GENERAL DEL QUINDÍO

ROSMIRA RODRIGUEZ DIAZ
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

MARIA PATRICIA MEDINA URREA
ASESORA DE PLANEACION