

100.38.00

RESOLUCIÓN No. 028

26 DE ENERO DE 2024

***“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS
FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO PARA LA VIGENCIA 2024”***

LA CONTRALORA GENERAL DEL QUINDÍO, en uso de sus facultades Constitucionales y legales y,

CONSIDERANDO:

- A. Que las Contralorías Departamentales son organismos de carácter técnico, dotadas de autonomía administrativa, presupuestal y contractual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 272 de la Constitución Política de Colombia (Modificado por el artículo 4º del Acto Legislativo 04 de 2019, concordante con el artículo 66 de la ley 42 de 1993 y el artículo 2 de la ley 330 de 1996).
- B. Que la Constitución Política de Colombia, en sus Artículos 25 y 52 preceptúa: (...)
- “Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*
- Artículo 52. El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.*
- El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social.*
- Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.*
- El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas”.*
- C. Que de acuerdo con las normas que rigen la función administrativa, es obligación del Estado ofrecer a sus servidores ambientes de trabajo propicios para la integración y la interacción, así como para la formación y el bienestar del empleado y su familia, de tal manera que se logre un clima laboral que redunde en la mejor prestación de las funciones que hacen parte de la misión institucional.

- D. Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, 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”.

- E. Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, asimismo, que debe ser implementados a través de programas de bienestar social.
- F. Que 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 fortalecimiento de sus competencias comportamentales.
- G. Que el objetivo general del plan de bienestar social es 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.
- H. Que en atención a la estructura del plan de bienestar social para la vigencia 2024, se pretenden realizar actividades tales como: *recreación, deportivas, integración social, culturales, promoción y prevención de la salud, clima laboral*, entre otras, que permitan una adecuada cultura, además de crear un buen clima organizacional.
- I. Que por lo anterior, se hace necesario, adoptar el plan de bienestar social para la vigencia 2024, con el fin de cumplir los propósitos determinados en la normativa vigente aplicable a la materia y en procura del mejoramiento de las condiciones de vida que permitan elevar el desempeño eficiente de los funcionarios públicos adscritos a la Contraloría General del Quindío.
- J. Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Contraloría General del Departamento del Quindío, aprobó el **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL** vigencia 2024.

En mérito de lo expuesto, la Contralora General del Quindío;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL para los funcionarios de la Contraloría General del Quindío vigencia 2024, anexo a la presente resolución y que hace parte integral de la misma.

ARTÍCULO SEGUNDO: El plan de bienestar social, será financiado a través del rubro Bienestar Social, del presupuesto de la Contraloría General del Quindío vigencia 2024.

ARTÍCULO TERCERO: El plan de bienestar social para los funcionarios de la Contraloría General del Quindío vigencia 2024 será ejecutado por la Dirección Administrativa y Financiera de la Entidad.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución con su respectivo plan de bienestar social, será publicada por la Dirección Administrativa y Financiera en la página web institucional.

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de su expedición.

Dada en Armenia-Quindío, el 26 de enero de 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



CLAUDIA CARDONA CAMPO
Contralora General del Quindío

	Nombre y apellido	firma	fecha
Proyectado por	Leidy Yohana Hernández Castro		26/01/2024
Revisado por:	Aura María Álvarez Ciro		26/01/2024
Aprobado por:	Mario Germán Rodríguez Cifuentes		26/01/2024

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.



HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO,
INCLUYENTE Y AMBIENTAL

Código:

Fecha:

Versión:

PÁGINA 1 de 19

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

VIGENCIA FISCAL
2024

CONTRALORÍA GENERAL
DEL QUINDÍO

Armenia, Quindío - Colombia
2024



HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO,
INCLUYENTE Y AMBIENTAL

Código:

Fecha:

Versión:

PÁGINA 1 de 19

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

VIGENCIA FISCAL 2024

CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO

CLAUDIA CARDONA CAMPO
CONTRALORA GENERAL DEL
QUINDÍO

MARIO GERMAN RODRÍGUEZ
CIFUENTES
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

CLAUDIA LORENA LÓPEZ MURILLAS
ASESOR DE PLANEACIÓN



Código:
Fecha:
Versión:
PÁGINA 1 de 19

CONTENIDO

1	ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD.....	5
1.1.	MISIÓN.....	5
1.2.	VISIÓN.....	6
2.	PRESENTACIÓN	
3	OBJETIVOS	8
3.1	OBJETIVO GENERAL	8
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
4	ALCANCE	9
4.1	RESPONSABLE.....	9
4.2	DEFINICIONES.....	9
4.2.1	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	9
4.2.2	BIENESTAR.....	9
4.2.3	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	9
4.2.4.	APTITUD.....	10
4.2.5	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	10
4.2.6	SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	10
4.2.7	DESARROLLO DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS	10
5	MARCO LEGAL	11
6	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA	12
6.1	ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA.....	12
6.2	ACTIVIDADES DE RECREACIÓN	12
6.3	ACTIVIDADES DEPORTIVAS.....	12
6.4	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN, SOCIALES Y CULTURALES.....	13
6.5	ACTIVIDADES PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	13
6.6	CLIMA LABORAL.....	13
7	DIAGNÓSTICO	14

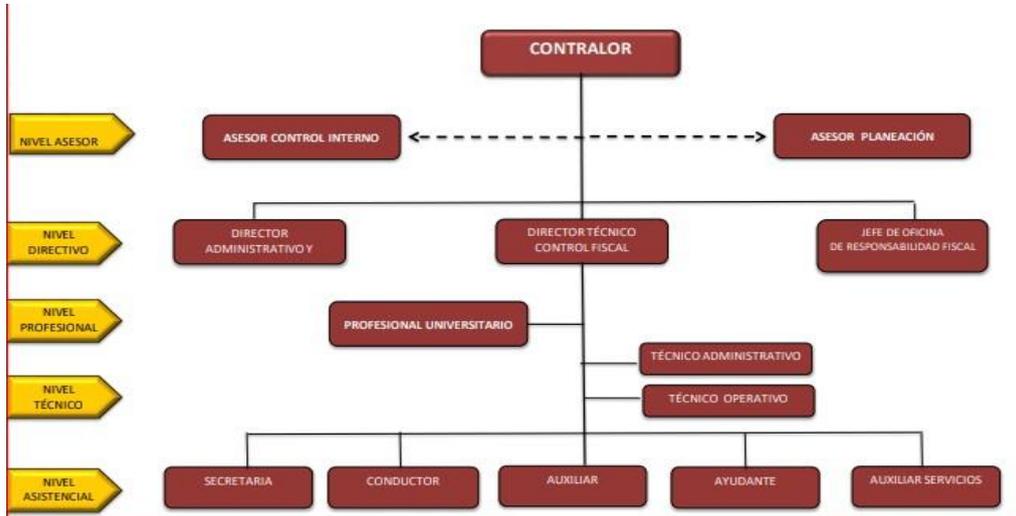


**HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO,
INCLUYENTE Y AMBIENTAL**

Código:
Fecha:
Versión:
PÁGINA 1 de 19

8 ACTIVIDADES A DESARROLLAR	14
8.1.....	14
8.2. PROGRAMAS DE ATENCIÓN INTEGRAL AL PRE PENSIONADO.....	14
8.3. PROGRAMAS Y APOYO ESTUDIANTIL	15
8.5. PROGRAMAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	15
9 PRESUPUESTO	17
9.1 PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZARAN EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2021	17
10 OFICINA EJECUTORA.....	18
11 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	19

1. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD



Estructura Organizacional

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.

Mediante la resolución 092 del 30 de marzo de 2022 se adoptó el Plan Estratégico institucional 2022-2025.

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

En el 2025, La Contraloría General del Quindío será reconocida a nivel departamental y nacional como un Órgano de Control Fiscal efectivo, que logra sus metas con base en los principios de integridad y calidad, fomentando así, un buen manejo de los recursos públicos por parte de las entidades vigiladas, lo cual proporcionará una mejor calidad de vida a todos los Quindianos.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

2. PRESENTACIÓN

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 mantener una planta de personal competente, idónea y enfocada en el quehacer diario que por ley le compete.

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.

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, 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.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

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 ESPECÍFICOS

- 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.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

4. ALCANCE

En este plan se pretende desarrollar diversas actividades que generen un excelente 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 2024, 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 la 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, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

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 empleados 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 empleados 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 del empleado

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

Los programas de bienestar responderán a estudios 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.

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.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

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.

6.2 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.

6.3 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 tales como: caminatas, jornadas recreativas, deportivas.

6.4 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.



6.5 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.

6.6 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 interior de la entidad.

Para el 2024 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.

7. DIAGNÓSTICO

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

Para la vigencia del 2024, la Contraloría General del Quindío tiene en cuenta el acuerdo colectivo vigente con el sindicato, donde se estipularon ciertas garantías que favorecen las condiciones laborales de los servidores públicos de la entidad, dicho acuerdo es un insumo del 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, situación reflejada en el trabajo en equipo y esfuerzo conjunto por ende de las directivas y de todos los servidores públicos de la entidad.

8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

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

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

8.1. 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 actividades artísticas, culturales, literarias, que se llevara a cabo con tardes de cine.

8.2. PROGRAMAS DE ATENCIÓN INTEGRAL AL PRE PENSIONADO

Dirigido a orientar y asesorar a los empleados 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 empleado 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 diferentes Entidades para actividades de capacitación y orientación.

8.3. PROGRAMAS Y APOYO ESTUDIANTIL

BENEFICIO EDUCATIVO: Los funcionarios que lleven vinculados con la entidad más de un año y que tengan hijos menores de 18 años estudiando, se les otorgara un beneficio económico del 40% de un salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV), por cada hijo, lo anterior allegando la solicitud del mismo con el respectivo registro civil de nacimiento y una certificación de la institución educativa de que el hijo se encuentra estudiando.

8.4. RECREACIÓN, DEPORTE Y SALUD

La Contraloría General del Quindío apoyará la realización de jornadas deportivas y recreacionales y caminatas ambientales.

8.5. PROGRAMAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL:

Se busca mejorar el clima laboral y la satisfacción de los funcionarios con la Entidad. (Jornada de exaltaciones y capacitación).

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

8.6. CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES

La Contraloría Departamental del Quindío, promoverá y celebrará una integración de fin de año. Se celebrará igualmente el día del servidor público.

8.7. 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 los funcionarios de carrera administrativa que en su calificación de desempeño laboral demuestren un nivel sobresaliente.

En caso de que se requiera acumular este permiso con otros permisos o que se genere continuidad al unirse con otro tipo, será concertado con el jefe inmediato y serán concedidos siempre y cuando no afecte el proceso.

8.8. CUMPLEAÑOS. Reconocimiento de la fecha de su cumpleaños de los funcionarios de la Contraloría General del Quindío, se les reconocerá y otorgará un (1) día de descanso remunerado que debe disfrutar una vez sea concertado con el jefe inmediato, el cual se deberá utilizar dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de su causación.

En caso de que se requiera acumular este permiso con otros permisos o que se genere continuidad al unirse con otro tipo, será concertado con el jefe inmediato y serán concedidos siempre y cuando no afecte el proceso.

8.9. DIA DE LA FAMILIA. En cumplimiento de lo consagrado en el párrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, la Contraloría General del Quindío otorgará un día semestral para que sus funcionarios compartan con sus familias, el cual será reglamentado mediante acto administrativo.

9. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado por la Contraloría General del Quindío para la vigencia 2023 para el programa de Bienestar Social, corresponde a la suma de **OCHENTA Y SEIS MILLONES CIENTO TREINTA MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS (\$86.130.935) MC/TE.**

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

9.1 PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZARAN EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2023.

Nombre de la actividad	Acciones	Personas convocadas	Fechas de ejecución	Costos	Observaciones
Activada de integración cultural y lúdica.	Tardes de Cine	38 funcionarios		\$14.000.000	
Actividad de integración defin de año		38 funcionarios	1 actividad	\$36.000.000	Determinación por la alta dirección.
Beneficio educativo		Los que cumplan las condiciones		\$6.000.000	Determinación por la alta dirección.
Día del servidor publico	Integración o actividad lúdico recreativa	38 funcionarios	junio	\$14.000.000	
Juegos Nacionales Control Fiscal	Participación en justas deportivas	Funcionarios		\$16.130.935	

9.2 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.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

10. 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.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 19

11. EVALUACIÓN 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.