



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA -
2020

EDUARDO SANJUR MARTINEZ
Contralor Departamental de Bolívar.

RAFAEL MEZA PEREZ
Subcontralor Departamental de Bolívar.

Cartagena de Indias D.T y C, marzo de 2020.



PRESENTACION

“El verdadero bienestar de las personas se fundamenta en una vida laboral definida, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales.”



CONTENIDO

1. **Introducción.**
2. **Justificación**
3. **Marco Conceptual**
4. **Marco Normativo**



1. INTRODUCCION

Con base en lo establecido en el Parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes, 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 de la gestión institucional.

Es por ello, que se hace indispensable la elaboración de actividades tendientes a elevar el nivel de bienestar de los funcionarios en los puestos de trabajo.

Bajo esta concepción la contraloría Departamental de Bolívar, con el fin elevar los niveles de satisfacción y desempeño laboral de sus empleados está interesado para el año 2020 en desarrollar actividades que de una u otra forma proporcionen un clima laboral adecuado, proyectado hacia un cambio organizacional y un aprendizaje de mejoramiento continuo en la gestión de resultado de la contraloría Departamental de Bolívar.

Las actividades en el cronograma contienen las características específicas que demanda el Decreto 1567 de 1998, referente al tipo de actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de las salud, entre otros. De esta manera se construye la propuesta y basado en los resultados del diagnóstico se elabora el plan de la vigencia 2020.



2. JUSTIFICACIÓN

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Administración.

Teniendo en cuenta que en la actualidad la vida laboral se inicia desde muy corta edad, resulta necesario establecer estrategias que permitan una mayor adaptabilidad por parte de las personas que hasta ahora inician labores ocupacionales, permitiendo así un desarrollo físico y mental que genere el mantenimiento y buen desempeño de las personas en sus tareas.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el que las Entidades Públicas, deben brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.



3. MARCO CONCEPTUAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodología 2012” los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera:

Manifestando que el desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: **La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral**, es decir elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

1. **La Protección y Servicios Sociales:** 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 (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de los siguientes componentes:

- Deportivos, recreativo y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Educación formal
- Promoción de programas de vivienda (FNA, COMFENALCO, y otros).

- **La Calidad de Vida Laboral.** Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. Los campos de intervención atendidos son los siguientes:
 - Medición del Clima laboral
 - Desvinculación asistida



«Control Fiscal Transparente y Participativo»

- Recompensa y reconocimiento
- Relaciones entre los servidores públicos
- Cultura Organizacional
- Trabajo en equipo
- Liderazgo.

Teniendo en cuenta los elementos mencionados anteriormente se evalúa y revisa cual es el clima que se vive en la entidad, como se de la comunicación, que motiva al empleado y como se están satisfaciendo sus necesidades. Como a través de todos estos elementos se están logrando los objetivos y como se percibe la cultura organizacional.

El Plan se diseña a partir del diagnóstico, generado por la encuesta que se realiza a los servidores públicos para así conocer la percepción, necesidades y expectativas que tienen los servidores acerca de los beneficios y planes incluidos en el Cronograma de Bienestar Social e incentivos, así como también se tendrá en cuenta todos los insumos que permitan escuchar y entender de primera mano las necesidades de los servidores públicos de la entidad, teniendo presente no solo los resultados del diagnóstico aplicado para la vigencia, la batería de riesgo psicosocial, evaluaciones de desempeño, manifestaciones verbales a los jefes, entre otros medios en que los servidores hayan expresado alternativas y/o actividades tendientes a elevar el bienestar y la calidad de vida de los servidores.

Así mismo se remitirá a aliados estratégicos como la Caja de compensación, el Fondo Nacional del Ahorro y el Fondo de Empleados de la entidad, entre otros a quienes se solicita apoyo de manera directa en algunas actividades incluidas en el plan.

De acuerdo a lo establecido y a la normatividad que rige los planes de bienestar en las entidades públicas, se realiza el diagnostico a través de la Encuesta de Bienestar Social e Incentivos, cuyo resultado se incluye en la elaboración del cronograma para la vigencia 2020, las encuestas de satisfacción de las actividades 2019 que se ejecutaron a través del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría Departamental de Bolívar, entre otros; a partir de estos se presentan el cronograma al Comité de capacitación, bienestar y a la Comisión de Personal para su revisión y ajustes. Así mismo se presenta al Contralor para su aprobación y posterior publicación del acto administrativo.

El Plan para la vigencia 2020 contempla la ejecución de 9 actividades conforme a las estrategias indicadas a continuación:



Estrategia	Descripción	Cantidad
Protección y servicios sociales	Actividades enmarcadas en ferias de vivienda, de salud, educación	1
Actividades culturales y de integración	Se incluyen las fechas especiales a celebrar en (Día de la Mujer, Día del Servidor, integración de fin de año, día secretaria, etc)	4
Prepensionados y desvinculación asistida	Actividades de preparación para el retiro del servicio. Desvinculación asistida	1
Plan de Incentivos	Actividades de reconocimiento por desempeño (pecuniarios y no pecuniarios)	1
Calidad de vida laboral	Actividades direccionadas a mejorar las condiciones del ambiente laboral	2
TOTAL ACTIVIDADES	9	
Para el desarrollo de estas actividades se cuenta con un presupuesto de \$80.100.000 (Ochenta millones cien mil pesos mcte) del presupuesto del Fondo de Bienestar de la Contraloría Departamental de Bolívar..		

4. MARCO NORMATIVO

Como marco normativo para la creación de programas de bienestar social e incentivos referenciamos las siguientes disposiciones normativas en las entidades del sector público son:

- Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57
- El artículo 26 de la Ley 489 de 1998, establece: “El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.



«Control Fiscal Transparente y Participativo»

- Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del estado.
- Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los panes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002: Disponen que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004: “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”.
- El artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, establece: 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°. 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 2°. 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.
- Título 10: Sistema de Estímulos del Decreto 1083 de 2015, “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”.



- Decreto No 051 de 2018. Por él se modifica parcialmente del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario que como resultado del Acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017, se acordó extender a los hijos menores de 25 años el concepto de familia para efectos de determinar los beneficiarios de los programas de bienestar social, protección y servicios sociales Sector de Función Pública.

5. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios y condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, que propendan por la optimización de las condiciones personales, laborales y en las cuales se desarrollan los colaboradores a nivel laboral, psicosocial y familiar, con el fin de generar motivación en el desempeño de sus labores; aumentando así niveles de Satisfacción, Eficiencia, Efectividad y Mejoramiento del Clima Organizacional.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar estilos de vida saludable en los funcionarios y hacerlo extensivo a sus familiares.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Reforzar una cultura de valores, tal cual están enmarcados en el Código de Integridad que nos identifica como servidores públicos.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Facilitar y propender por la integración del talento humano de la Entidad, a través de actividades deportivas y recreativas que redunden en beneficio del ambiente organizacional y la calidad de vida laboral.
- Incentivar a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento por el buen desempeño de su laboral.



5.2 BENEFICIARIOS

Beneficiarios de las actividades de Estímulos e Incentivos: Los Servidores Públicos de la Contraloría Departamental de Bolívar, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Beneficiarios de las actividades de Bienestar Social: Los servidores públicos de la Contraloría Departamental de Bolívar y su núcleo familiar (conyugue, padres e hijos menores de 25 años).

5.3 OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por el área del Talento Humano.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el área el Talento Humano.

5.4 OBLIGACIONES DE LA CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la Contraloría Departamental de Bolívar.



6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

6.1 Concepto

El programa de bienestar social de la Contraloría Departamental de Bolívar conforma los procesos y actividades 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, permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación y compromiso del empleado con la entidad.

6.2 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

6.2.1 Área de protección y servicios sociales.

Los programas se caracterizan por estar orientados para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar sus niveles de salud, recreación cultura y educación. Entre los programas que se pueden desarrollar bajo esta modalidad se encuentran los deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, de educación formal o informal en artes y artesanías.

6.2.1.1 Seguridad Social Integral.

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los colaboradores de la Contraloría. El programa también cubre temas relacionados con la salud, educación y recreación, a través con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar – COMFENALCO.

Actividades Sugeridas:



- ✓ Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada sobre inquietudes de los servicios y traslados con las EPS y AFP.
- ✓ Coordinación y entrega del carnet y documentos de las diferentes E.P.S, ARL, Fondo Nacional del Ahorro y Caja de Compensación Familiar – COMFENALCO.
- ✓ Semana de la salud.
- ✓ Clases de Rumbaterapia.

6.2.2.2 Actividades Deportivas

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera, esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades Sugeridas:

- ✓ Realización de jornadas Deportiva Interna CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, donde los funcionarios podrán participar en diferentes disciplinas como: Rana, ajedrez, microfútbol, mini tejo, bolos, atletismo, domino y billar

6.2.2.3 Actividades Recreativas.

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Actividades Sugeridas:

- ✓ Celebración día del niño, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 0 a 12 años (364 días).
- ✓ Caminata Ecológica, para los funcionarios.

6.2.2.4 Actividades Culturales



Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

Actividades Sugeridas:

- ✓ Día del Servidor Público.
- ✓ Cierre de Gestión o celebración de fin año.

6.2.2 Área de calidad de vida laboral

Se caracteriza por atender las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Entre las actividades que se realizan en ésta área la medición y estrategias de intervención frente al clima laboral, adaptación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral, identificación y consolidación de la cultura de la entidad, fortalecimiento del trabajo en equipo y el programa de incentivos.

6.2.2.1 Clima, cultura y competitividad

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. La medición de Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos como estructura, liderazgo, toma de decisiones y ambiente de trabajo.

Actividades sugeridas

- ✓ Valera de Salario Emocional, mediante el ofrecimiento de los siguientes servicios: Medio día de descanso en el día de los cumpleaños y permiso para trámite en embajadas y otras diligencias personales.
- ✓ Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

6.2.2.2 Convivencia Institucional

Con estas actividades se pretende rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una



oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- ✓ Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar – COMFENALCO.
- ✓ Sensibilización, motivación e invitación a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Contraloría Departamental de Bolívar.
- ✓ Fortalecimiento e Interiorización de los Valores Institucionales, mediante la selección por votación del colaborador que representa cada valor.
- ✓ Envío de tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y fechas especiales como: Día de la Mujer, Día de la Madre, Día del Padre.
- ✓ Celebración Cumpleaños.

6.2.2.3 Incentivos

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo.

Actividades sugeridas

- ✓ Emitir la Resolución designando al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- ✓ Como política y mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que aportan al logro de las metas institucionales, se definen las siguientes actividades de Incentivos para el 2020:

Mejor Funcionario de Carrera Administrativa y/o de Libre Nombramiento y Remoción:

- El funcionario escoge el incentivo no pecuniario, por valor de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos Outlook.
- Tres (3) días de permiso remunerado.



Mejor Funcionario de Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico:

- El funcionario escoge el incentivo no pecuniario, por valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos Outlook.
- Dos (2) días de permiso remunerado.

Mejores Equipos de Trabajo:

Primer puesto:

- El equipo recibe el incentivo pecuniario, por valor de seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos Outlook.
- Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Segundo puesto:

- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Tercer puesto:

- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

El procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo estará sujeto a las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

6.2.2.4 Preparación a los Pre pensionados.

Pre pensionados: Son pre pensionados el servidor público “al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo



establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3. Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

Actividades Sugeridas

- ✓ Realización Taller Recreativo.
- ✓ Participación en talleres ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar – COMFENALCO.

6. 3 Finalidades del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

- Crear las condiciones apropiadas en el ambiente laboral que permita fomentar la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Contraloría Departamental de Bolívar, así como la eficacia, efectividad y eficiencia en su desempeño.
- Fomentar estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicios 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.
- Contribuir a través de acciones participativa a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los empleados y de su grupo familiar
- Procurar la calidad y la respuesta de los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y su grupo familiar, propendiendo por el acceso efectivo de ellos.

7. EJECUCIÓN

De conformidad con la Ordenanza N° 190 del 30 de abril de 2017, por la cual se crea el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría Departamental de Bolívar, las



actividades de capacitación, recreación, cultura, deporte, vivienda y bienestar para los servidores se ejecutaran a través de esta, para lo cual se coordinara con el área de Talento Humano.

8. SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Grupo de Gestión del Talento Humano, será el encargado de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades.

9. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

7.1 Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Contraloría Departamental de Bolívar.

7.2 Registro de la evaluación inmediata de la actividad:

Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para tal fin. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa. El resultado de dicha evaluación será consolidado y será insumo para la toma de decisiones gerenciales.

7.3 Registros Fotográficos

10. INDICADORES

1. No. De actividades ejecutadas /actividades programadas
2. No. De funcionarios asistentes a las actividades
3. Evaluación Plan de bienestar



ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES	FECHA EJECUCIÓN (MES)
CLIMA, CULTURA Y COMPETITIVIDAD	Charlas motivacionales, clima laboral, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y otras.	Durante el periodo anual
CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	Celebración de cumpleaños	Durante el periodo anual.
	Publicación en carteleras de los cumpleaños de mes y fechas especiales como: Día de la mujer, Día del hombre, Día de la madre, Día del padre, Día del Conductor.	Durante el periodo anual.
INCENTIVOS e ESTIMULOS	Área de Participación ciudadana y otros	Durante el periodo anual
PREPARACIÓN A LOS PREPENSIONADOS	Taller Fase recreoformativa , y actividades educativas	Durante el periodo anual.
SEGRURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Actividades de salud física y mental	Agosto
	Clase de rumbaterapia y otros	Durante el periodo anual
RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	Actividad recreativa día del niño.	Octubre
	Día del servidor publico	Junio
	Cierre de Gestión o Integración	Diciembre

Para el desarrollo de estas actividades se cuenta con un presupuesto de \$80.100.000 (Ochenta millones cien mil pesos mcte) del presupuesto del Fondo de Bienestar de la Contraloría Departamental de Bolívar.

Observación. Dependiendo de las medidas de bioseguridad que estén vigentes para las fechas propuestas, se determinara si la modalidad presencial o virtual.

Elaboro: Dorelis Vasquez León.
Reviso: Rafael Meza Perez – Subcontralor Departamental.
Fecha: abril 2020.