

115-24.02

CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

SUBDIRECCION ADMINSTRATIVA DE PERSONAL Y CARRERA  
ADMINISTRATIVA

PLAN DE BIENESTAR

AÑO 2016

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

### 1. INTRODUCCIÓN

El bienestar social es el conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad que busca mejorar el estado de la personas; mejorando las condiciones físicas y mentales, debido a que le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana y a una calidad de vida plena.

El bienestar social es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro, por eso es importante las encuestas que realiza la Entidad a sus servidores públicos, con el propósito de garantizar que las actividades estén encaminadas a impactar la totalidad de la población de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

Aun así, el bienestar como concepto abstracto que es, posee una importante carga de subjetividad propia del individuo, que vuelve compleja la administración de las actividades, pues deben apuntarle a llenar y satisfacer esas diferencias individuales, aunque también aparece correlacionado con algunos factores económicos objetivos, intereses comunes o aspectos culturales asociados, que vinculan a los seres humanos.

Es menester de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, la búsqueda constante de una excelente calidad de vida integral (laboral, familiar y personal), con el fin de desarrollar al ser humano desde la creatividad, cultura, academia, salud y relaciones interpersonales en los diferentes ambientes laborales y sociales generando conciencia de mejoramiento continuo, razón por la cual presentamos el Plan De Bienestar para la vigencia del 2016.

### 2. JUSTIFICACIÓN

El bienestar social, por lo tanto, incluye aquellas cosas que inciden de manera positiva en la calidad de vida: un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio, etc. Pese a que la noción de bienestar es subjetiva (aquello que es bueno para una persona puede no serlo para otra), el bienestar social está asociado a factores económicos objetivo. Tomado de: <http://definicion.de/bienestar-social/#ixzz3zyxPxJLY>

Desde este marco conceptual es imperativo para la Entidad que ejerce la función de Control Fiscal, garantizar el bienestar de los servidores públicos, toda vez que el objetivo principal es el cuidado del erario público, garantizando que el patrimonio de los vallecaucanos no se dilapide, por lo tanto, para cumplir dicho objetivo, es menester de la CDVC brindar las

herramientas técnicas, humanas y tecnológicas a sus funcionarios para alcanzar los objetivos.

Por esta razón, es necesario crear un ambiente de trabajo saludable, que propenda por el trabajo en equipo, las buenas relaciones interpersonales y las buenas costumbres, con miras a fortalecer una cultura organizacional saludable y un clima laboral apropiado, que aporte al cumplimiento de los indicadores de eficiencia y eficacia.

### **3. MARCO LEGAL**

1. Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
2. Ley 909 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 la desarrollen.
3. Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33: 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, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
4. Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
5. Ley 443 de 1998. Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones.
6. Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
7. Decreto 4661 de 2005. (Anexo 4). Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: «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».
8. Decreto 1227 de 2005. Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
9. Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
10. Decreto Ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.
11. Decreto Ley 1567 de 1998. Título II. Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos.
12. Decreto 2504 de 1998. Artículo Cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de Agosto de 1998.
13. Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
14. Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.

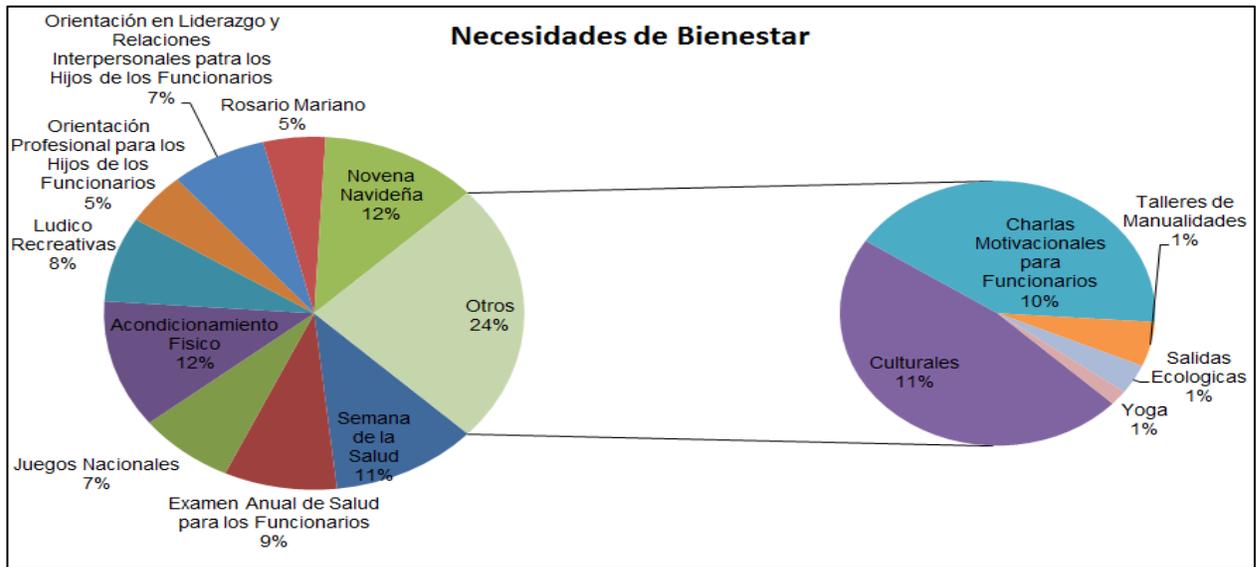
15. Resolución Reglamentaria 14 del 30 de diciembre de 2011, por medio de la cual se establece el Estatuto de Capacitaciones para los servidores de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca
16. Resolución Reglamentaria 13 del 30 de diciembre de 2011, por medio de la cual se implementa el programa de Bienestar Social en Beneficios Educativos para financiar la Educación Superior.
17. Resolución Reglamentaria No. 15 de 30 de diciembre de 2011. Por medio de la cual se implementa el programa de bienestar social de beneficios educativos, para el fomento de la educación formal de la familia de los servidores públicos.
18. Resolución No. 006 de 19 mayo de 2014, por medio de la cual se adopta el plan de incentivos y estímulos de los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca para la vigencia 2014.

### 3. DIAGNÓSTICO

Partiendo de la encuesta realizada en la vigencia del 2015 a 51 funcionarios de distintas dependencias de la Entidad, se lograron identificar las expectativas y necesidades que tienen frente al Plan de Bienestar Social de la Entidad.

Se pudo identificar las siguientes expectativas por parte de los funcionarios:

Actividad	Cantidad
Novena Navideña	28
Acondicionamiento Físico	27
Semana de la Salud	26
Culturales	26
Charlas Motivacionales para Funcionarios	23
Examen Anual de Salud para los Funcionarios	20
Lúdico Recreativas	18
Juegos Nacionales	17
Orientación en Liderazgo y Relaciones Interpersonales para los Hijos de los Funcionarios	17
Orientación Profesional para los Hijos de los Funcionarios	11
Rosario Mariano	11
Talleres de Manualidades	3
Salidas Ecológicas	2
Yoga	1



De la identificación de necesidades se destacan las siguientes:

- Con el 12% de aceptación la Novena Navideña
- Con el 12% de aceptación Acondicionamiento Físico
- Con el 11% la Semana de la Salud
- Con el 11% las Actividades Culturales

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un Plan de Bienestar Social que cumpla con las necesidades y expectativas de los funcionarios y que contribuya al cumplimiento de la misión institucional.

El Plan de Bienestar Social de la Contraloría Departamental del Valle, propenderá por generar un clima organizacional que exprese en sus funcionarios motivación y calidez humana, en el ejercicio de sus labores al interior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la misión institucional para aumentar los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad vallecaucana, y sobretodo, el crecimiento del ser.

#### 4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar un clima laboral agradable que impulse las buenas relaciones interpersonales.
- Interiorizar valores organizacionales, en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social, ética administrativa, y sentido de pertenencia.
- Contribuir mediante actividades participativas en la construcción de una mejor calidad de vida.

## 5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social comprende: la Protección y los Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

**5.1. Protección y Servicios Sociales.-** a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, recreación, 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.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente podrán ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro, entre otros), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos.
- Artísticos y culturales
- Recreativos y vacacionales.
- Salud Ocupacional
- Higiene y Seguridad Industrial
- Medicina laboral
- Sociales y de Integración
- Capacitación

### Actividades Programadas

- Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales a través de la oficina de comunicaciones.
  - fechas especiales:
    - Día de la mujer
    - Día de la secretaria
    - Día de la madre
    - Día del niño
    - Día del padre
    - Día de los niños
    - Novena navideña
    - Amor y amistad

- Presentaciones folclóricas de las distintas regiones del país, el último viernes de cada mes
- Rosario mariano

**5.2. Área de Calidad de Vida.-** Esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente a sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción, para contribuir a una mayor productividad.

Atendida a través de programas que se ocupan de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados de la entidad, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Estos programas requieren para su desarrollo el apoyo y la activa participación de los directivos.

**Clima Laboral.-** Definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma entre las cuales podemos mencionar las estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que las distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

Actividades Programadas:

- Mejoramiento del clima laboral a través de actividades lúdico – prácticas
- Semana de la Salud y la Seguridad
- Plan de incentivos para los funcionarios de la Entidad
- Actividades para los funcionarios próximos a pensionarse como talleres y seminarios donde se incorporen temas de interés y programas para la adaptación.
- Participación de los funcionarios en actividades deportivas en nombre de la Entidad.
- Actividades de entrenamiento y acondicionamiento físico para el mejoramiento de la salud, estado físicos de los funcionarios y disminuir el nivel de estrés de los funcionarios.
- Beneficios educativos para los funcionarios y su núcleo familiar
- Semana de la salud para prevención de enfermedades laborales
- Pausas activas
- Intervenir en casos especiales detectados de alto estrés con el fin determinar planes de acción específicos.
- Examen general de salud para todos los servidores públicos
- 2 salidas ecológicas en el año



## 6. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

ITEM	ACTIVIDAD	FECHA	DIRIGIDA A	OBSERVACIONES
1	Día de la mujer	8 de marzo de 2016	Todas las mujeres	
2	Día de la secretaria	26 de abril de 2016	Todas las secretarias	
3	Día de la madre	8 de mayo de 2016	Todas las madres	
4	Día del niño	30 de abril de 2016	Todos los niños menores de 12 años	
5	Día del padre	19 de junio de 2016	Todos los hombres	
6	Día de los niños	5 al 10 de diciembre de 2016	Todos los niños menores de 12 años	
7	Novena navideña	5 al 15 de diciembre de 2016	Todas las dependencias	
8	Amor y amistad	17 de septiembre de 2016	Todos los funcionarios	
9	Presentaciones Folclóricas	marzo a noviembre	Todos los funcionarios	el último viernes del mes
10	Rosario Mariano	mayo	Católicos	Quienes profesan la religión o deseen participar
11	Mejoramiento del clima laboral	marzo a noviembre	Todos los funcionarios	
12	Semana de la Salud y la Seguridad	abril a junio	Todos los funcionarios	Apoyo de la ARL y demás Entidades afiliadas
13	Plan de incentivos para los funcionarios de la Entidad	abril a septiembre	Quienes cumplan los requisitos	Cuando hay muchos funcionarios que cumplan, se realiza sorteo
14	Adaptación para el retiro a los Pre pensionados	marzo a noviembre	Quienes les falte 3 años para acceder a la pensión	Para hombres y mujeres
15	Juegos Internos y Nacionales	marzo a noviembre	Todos los funcionarios	Se debe garantizar buena salud y participación en entrenamientos
16	Acondicionamiento Físico	marzo a noviembre	Todos los funcionarios	Se busca convenio con Bodytech
17	Beneficios educativos para los funcionarios y su núcleo familiar	marzo a noviembre	Todos los funcionarios	Quienes cumplan los requisitos
18	Pausas activas	enero a diciembre	Todos los funcionarios	
19	Prevención para el Estrés	marzo a noviembre	Todos los funcionarios	De manera obligatoria a quienes se recomiende en la encuesta de riesgo psicosocial
20	Examen general de salud para todos los servidores públicos	abril a noviembre	Todos los funcionarios	Exigido por la batería de riesgo psicosocial
21	2 salidas ecológicas en el año	marzo a noviembre	Todos los funcionarios	