

Plan de Bienestar e Incentivos 2021

*Contraloría Departamental del Valle del
Cauca*

Doctora Leonor Abadía Benítez – Contralora Departamental del Valle del Cauca

INTRODUCCIÓN

La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, de conformidad a lo preceptuado por el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado (compilado en el Títulos 10 y 20 del Decreto 1083 de 2015), consagra en su artículo 19 que las entidades regidas por el mismo deben elaborar sus Planes de Bienestar cada año según las necesidades de sus empleados.

La Subdirección Administrativa de Personal y Carrera Administrativa de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre las cuales se encuentra el Sistema de Estímulos, compuesto por el Plan de Bienestar Social Laboral y el Plan de Incentivos, los cuales se enmarcan en el Modelo de Integrado de Gestión MIPG, dado que es el talento humano el eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público, e impacta en el Plan Estratégico, Metas y Resultados Esperados a través del fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

Para su elaboración se llevó a cabo un análisis de las necesidades y requerimientos expresados por los servidores públicos, a través de las encuestas realizadas de las actividades de la vigencia 2020, y un consensuado ejercicio de diálogos desarrollados en los distintos espacios de participación laboral, además del cumplimiento de la norma, y los resultados de las aplicaciones que se han tenido en temas trascendentales que evalúan el comportamiento y riesgos (Clima Laboral y Batería de Riesgo psicosocial) a los que están sometidos en las diferentes actividades desarrolladas por cada uno en la Entidad.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Entidad busca el desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, con un ambiente laboral adecuado donde se sientan identificados y puedan crecer y crear mejores hábitos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad, y aportando herramientas para un superior desarrollo personal.



MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos responden a lineamientos legales contemplados en:

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. Cuyo capítulo I del título VI 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.

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, "el cual estará conformado por 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 de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales". En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.

Decreto Ley 1227 de 2005.

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.

Decreto 1083 de 2015.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. En el Artículo 2.2.10.2 indica Beneficiarios. "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1.



Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).

En los artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

DECRETO 648 DE 2017

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, el cual indica: Que se requiere actualizar el régimen de ingreso, administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos que se encuentra compilado en el Título 5 y el Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, conforme los principios que rigen la función pública consagrados en la Carta Política de 1991, las nuevas leyes que se han expedido y los pronunciamientos de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado en estos temas.

DECRETO 484 DE 2017

Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública (Actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica).

LEY 1960 DE 2019

Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 409 DE 2020

Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales

DECRETO 493 DE 2020

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública (orden provisión empleos de carrera)



1. OBJETIVO GENERAL

Ejecutar actividades deportivas, recreativas, de incentivos, en general, que contribuyan al bienestar social a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, con el objetivo de que éstas, promuevan un ambiente de trabajo saludable y mejore la calidad de vida del servidor y su familia, a través de espacios recreativos, de conocimiento y culturales, enfocados en la motivación personal que genere un clima organizacional óptimo, fortaleciendo con ello el compromiso institucional.



2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar las necesidades y expectativas de los servidores públicos en materia de bienestar y de incentivos, determinando actividades y grupos de beneficiarios.
- ✓ Generar espacios de recreación, conocimiento y cultura para el servidor público de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca y su familia.
- ✓ Desarrollar el Programa de Estímulos como herramienta de fortalecimiento institucional recompensando el desempeño efectivo de los servidores y de los equipos de trabajo que tengan un desempeño excelente para motivar el desempeño y el compromiso de los servidores públicos.



3. BENEFICIARIOS

A excepción del Programa de Estímulos, serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca (los provisionales y temporales en temas que la Ley regula), incluidas sus familias en los programas que estén dirigido a estos últimos en cumplimiento con la normatividad vigente.

Serán beneficiarios del Programa de Estimulo los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca que ostenta derechos de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción, para ello se tendrá en cuenta el desempeño individual el cual debe contar con una calificación de Sobresaliente, no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año o su participación en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.



4. RESPONSABLES

La Dirección Administrativa de Gestión Humana y Financiera a través de la Subdirección Administrativa de Personal y Carrera Administrativa tiene la responsabilidad de diseñar, coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social e Incentivos 2021.

De la misma manera la participación en un porcentaje superior al 50% de los servidores públicos de la entidad con respecto a cada actividad, según donde aplique el funcionario o su familia.



5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES:

Se toma como base principal los resultados de la aplicación de la matriz GETHZ, asociada al modelo integrado de planeación y gestión.



modelo integrado
de planeación
y gestión

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	90	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	89
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que esté orientado al logro	88
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	86
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	92	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	92

INFORME ENCUESTA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020.

La Contraloría Departamental del Valle del Cauca con el fin de conocer la percepción de los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, así como las posibles acciones correctivas para el desarrollo del programa de Bienestar en 2020, se envió encuesta de satisfacción a todos los servidores públicos para conocer las



necesidades y expectativas en materia de bienestar e incentivos para la ejecución de la vigencia 2021, la cual fue revisada y aprobada por la Comisión de Personal de la Entidad mediante reunión realizada el 28 de enero de 2021.

Teniendo en cuenta los resultados el Plan de Bienestar e Incentivos 2020 se concluye que éste cumplió el objetivo estratégico, el cual consistía en incrementar el nivel de satisfacción del servidor público en cuanto a propiciar espacios para mejorar la calidad de vida del servidor y su familia, fomentar la unión e integración laboral y familiar y propiciar espacios que fortalecieran el desarrollo de la creatividad, identidad y participación.

Es de resaltar que la Contralora Departamental adoptó horarios flexibles con el fin de preservar la vida de los servidores públicos y sus familias, encaminadas a mitigar el riesgo con ocasión a la situación epidemiológica causada por el coronavirus COVID-19.

De igual forma la Entidad ha organizado actividades para la integración y reconocimiento de servidores públicos que se han destacado por equipos de trabajo y mejor servidor público según su nivel (asistencial, técnico, profesional y directivo).

Las actividades fueron calificadas teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

1. **Muy Satisfecho** 2. **Satisfecho** 3. **Poco Satisfecho**

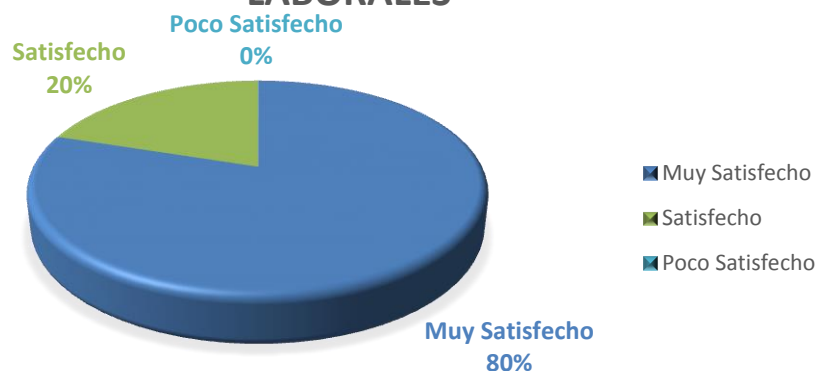
RESULTADOS

Teniendo en cuenta la capacitación "El rol de la mujer en las relaciones laborales", usted se encuentra (responder solo si participo de ella).

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
32	8	0
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
80%	20%	0%
Total Respuestas	40	



NIVEL DE SATISFACCIÓN CAPACITACION ROL DE LA MUJER EN LAS RELACIONES LABORALES

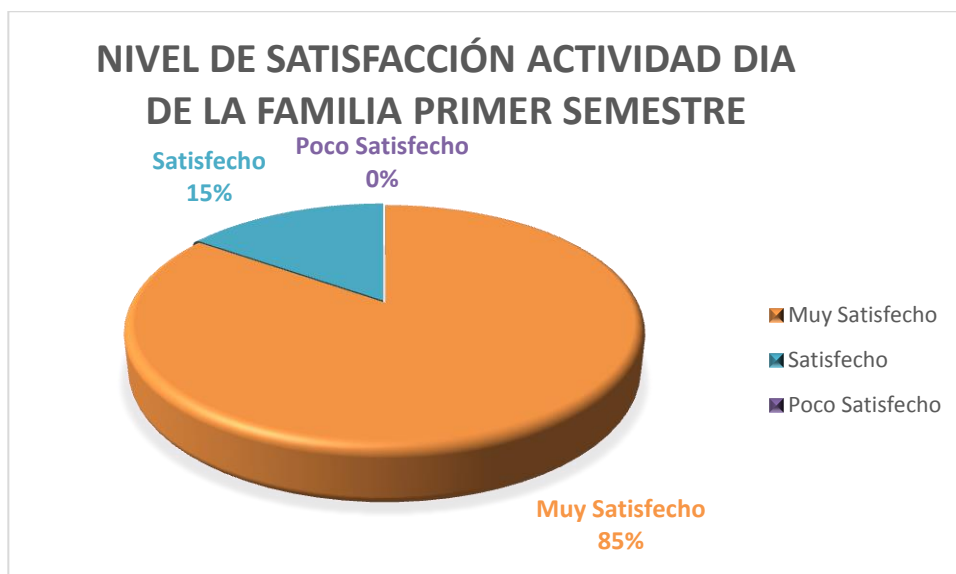


El cien por ciento (100%) de los funcionarios que participaron en este punto de la encuesta califica de manera positiva la actividad.

1. Teniendo en cuenta la actividad lúdica- recreativa, realizada para el Día de la Familia - 24 de julio de 2020 (Primer Semestre), usted se encuentra:

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
50	9	0
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
85%	15%	0%
Total Respuestas		59





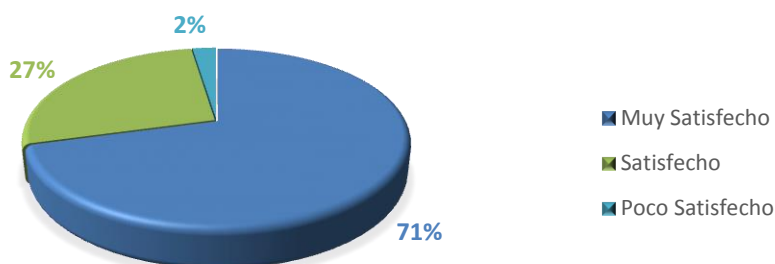
En esta grafica se evidencia que el cien (100%) de los participantes se encuentra satisfecho con la actividad lúdica-recreativa del día de la familia.

- Teniendo en cuenta la actividad para los hijos de los servidores públicos denominada "Semana de Receso con Propósito" la cual tuvo un enfoque lúdico, cultural, recreativo y de aprovechamiento del tiempo, usted se encuentra (responder solo si participó de ella)

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
29	11	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
71%	27%	2%
Total Respuestas		41



NIVEL DE SATISFACCIÓN ACTIVIDAD LUDICA, CULTURAL, RECREATIVA Y DE APROVECHAMIENTO DE TIEMPO LIBRE - SEMANA DE RECESO CON PROPOSITO



El noventa y ocho por ciento (98%) de los que participaron en este punto de la encuesta califica de manera positiva la actividad, contrarrestando el dos (2%) que consideran que no se encuentran satisfechos.

3. Con la actividad recreativa denominada "Día Dulce" con la cual se buscó un espacio de integración de los servidores públicos con sus familias, usted se encuentra:

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
44	11	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
79%	20%	2%
Total Respuestas		56





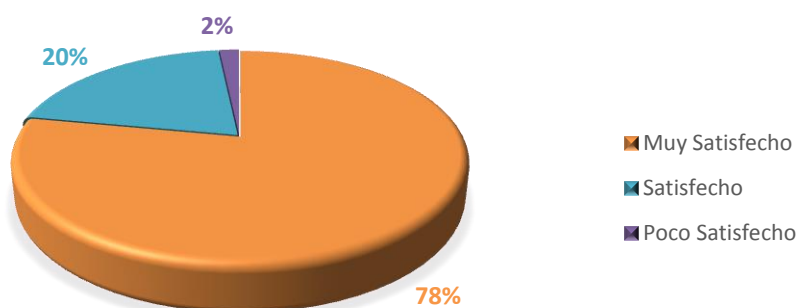
El noventa y ocho por ciento (98%) de los que participaron en este punto de la encuesta califica de manera positiva la actividad, contrarrestando el dos (2%) que consideran que no se encuentran satisfechos.

4. Con la actividad cultural y de aprovechamiento del tiempo libre dirigida a los hijos y familias de los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, denominada "Día de la Luz" realizada el 07 de diciembre de 2020 (Día de la familia, segundo semestre), usted se encuentra

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
46	12	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
78%	20%	2%
Total Respuestas		59



NIVEL DE SATISFACCIÓN ACTIVIDAD CULTURAL Y DE APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - DIA DE LA LUZ



A la pregunta de la actividad del día de la Luz el 98% de los que respondieron la pregunta se encuentran satisfechos con la actividad el 2% se encuentra poco satisfecho.

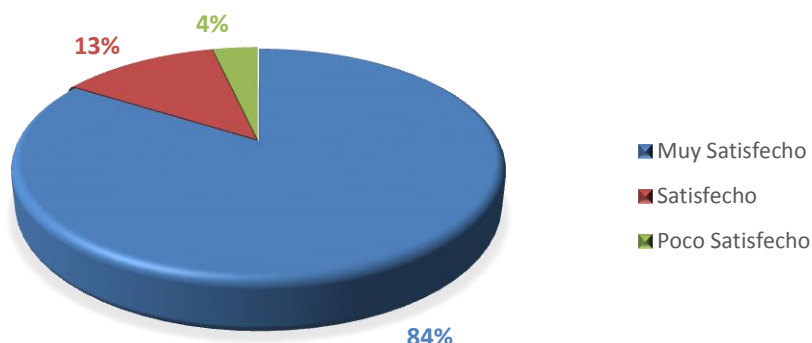
Según la gráfica el noventa y ocho por ciento (98%) de los que participaron en este punto de la encuesta califica de manera positiva la actividad, contrarrestando el dos (2%) que consideran que no se encuentran satisfechos.

5. Teniendo en cuenta la actividad cultural denominada "Bienvenida la Navidad" realizada el 01 de Diciembre de 2020, con la cual se buscaba un espacio de reflexión e integración de los equipos de trabajo. usted se encuentra

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
47	7	2
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
84%	13%	4%
Total Respuestas		56



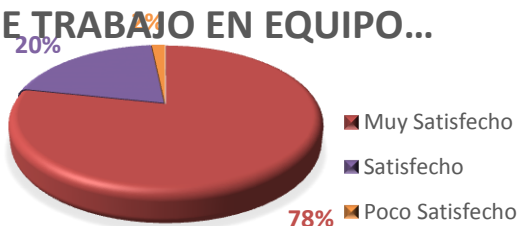
NIVEL DE SATISFACCIÓN ACTIVIDAD CULTURAL - BIENVENIDA DE LA NAVIDAD



6. Con la actividad de integración de equipos de trabajo denominada "Novena Navideña" realizada los días, 09,10,11,14 y 15 de Diciembre de 2020, usted se encuentra:

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
47	12	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
78%	20%	2%
Total Respuestas		60

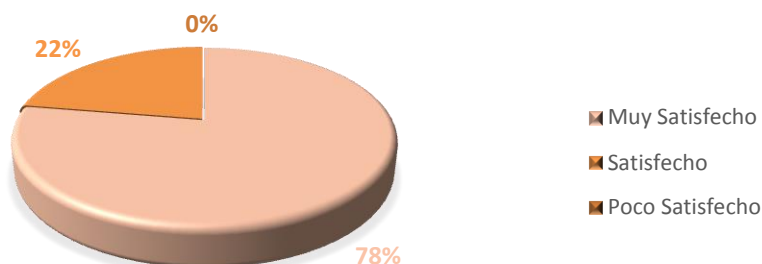
NIVEL DE SATISFACCIÓN ACTIVIDAD INTEGRACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO...



7. Con la capacitación y actividades virtuales realizada el día 18 de diciembre de 2020 denominada "Gestión el Cambio en Tiempos de Pandemia", usted se encuentra:

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
45	13	0
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
78%	22%	0%
Total Respuestas		58

**NIVEL DE SATISFACCIÓN CAPACITACIÓN Y
ACTIVIDADES VIRTUALES DEL 18 DE
DICIEMBRE - GESTIÓN DEL CAMBIO EN
TIMPOS DE PANDEMIA**

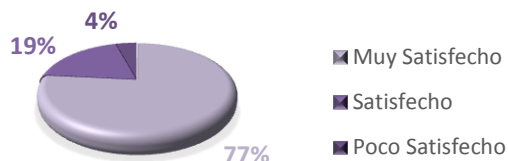


8. Con la actividad lúdica y recreativa realizada 22 de diciembre de 2020, dirigida a los hijos de los servidores públicos de la Entidad, usted se encuentra

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
36	9	2
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
77%	19%	4%
Total Respuestas		47



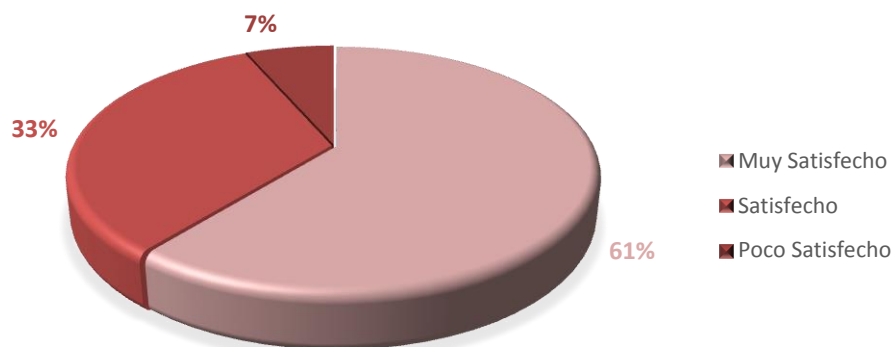
NIVEL DE SATISFACCIÓN ACTIVIDAD LUDICA Y RECREATIVA 22 DE...



9. Con la actividad deportiva denominada "Caminata Ecológica" realizada en el zoológico de Cali en el mes de Diciembre de 2020 usted se encuentra

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
28	15	3
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
61%	33%	7%
Total Respuestas		46

NIVEL DE SATISFACCIÓN ACTIVIDAD DEPORTIVA "CAMINATA ECOLOGICA"



10. Teniendo en cuenta las actividades del Plan de Bienestar vigencia 2020 de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, con la cual se busca la satisfacción y/o motivación del servidor público (bienestar personal, familiar, laboral, intelectual, cultural), Usted se encuentra

Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
48	9	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Poco Satisfecho
83%	16%	2%
Total Respuestas		58



A la pregunta si las actividades desarrolladas habían generado satisfacción y/o motivación, el 98% de las respuestas reflejan un impacto positivo en los servidores públicos, mientras que en un 2% los resultados muestran que las actividades genero poca satisfacción

11. De acuerdo a sus experiencias y/o participación en las actividades lúdicas, recreativas y culturales del Plan de Bienestar vigencia 2020, indique que resalta de ellas.

Al preguntarle a los servidores públicos sobre lo que resalta de las actividades del plan de bienestar contestaron.



- El tener en cuenta todo el núcleo familiar en las diferentes actividades.
- Adecuadas y muy productivas para el entorno laboral y familiar
- Resalto en la realización de todas las actividades de la entidad la inclusión del núcleo familiar fortaleciendo la unión y trabajo en equipo de la familia
- La inclusión integral de los funcionarios
- Hubo integración y compromiso
- El compromiso y el interés por el bienestar del talento o recurso humano
- La inclusión de la familia del funcionario
- El compartir y estrechar lazos con los compañeros, la alegría en todas las actividades, la participación de todos y cada uno de los funcionarios y el aprendizaje que se obtiene en cada experiencia
- La organización
- La muy buena organización de estas actividades lúdicas
- La participación virtual de los compañeros de la entidad.
- La alegría de compartir en medio de las circunstancias
- Integración familiar
- La creatividad
- Excelentes actividades que alimentan el clima laboral.
- La unión con la familia y los compañeros.
- Organización
- Todo estuvo muy bien organizado
- La organización excelente
- El esfuerzo de los organizadores para poder lograr la mayor participación dado la pandemia, pues estas actividades se realizaban de manera presencial; sin embargo se logró buena participación, considero que fue importante conceder el tiempo a los funcionarios para poder disfrutarlas y suspender los términos de los procesos para ello.
- Alegría
- La versatilidad que se le dio a los eventos
- Se pensó en el bienestar integral de la familia
- Resultaron ingeniosas y efectivas por los momentos de confinamiento y distanciamiento, se siente la acción, la preocupación y el interés de la dirección en los temas de bienestar.
- No opino
- El esfuerzo y la dedicación



- Que la entidad se ha esforzado por búsqueda de actividades recreativas y de bienestar para los funcionarios
- La participación masiva de los funcionarios
- Fueron actividades que en razón a la pandemia no se perdió el calor y la unión familiar, de la contraloría pues la participación fue total, así fuera virtual, dios permita que este año sea presencial.
- La integración de la Familia Cdvc
- Excelentes actividades con inclusión del grupo familiar del funcionario.
- La integración de todos los servidores vinculados a la contraloría departamental y sus familias a los programas ofrecidos, fue una estrategia muy acertada...
- Las actividades fueron ilustrativas y lúdicas para toda la familia
- Mejorar el ambiente laboral y amar más lo que hacemos y a la entidad a la cual pertenecemos
- la participación y el interés sincero y preponderante dado por la señora contralora e todas las actividades, para compartir con todos sus funcionarios y su interés por el bienestar de sus funcionarios con actividades de impecable calidad. el esfuerzo y la calidad de trabajo desarrollada por todo el equipo de trabajo de gestión humana, en particular el compromiso y el gran trabajo desarrollado por la doctora Natalie del rosario González castro.
- Resalto la gran labor de la doctora Leonor Abadía, por cada actividad que se desarrolló, donde nos indicó enseñanzas y reconocer el valor tan grande con la unión en familia.
- El compromiso de la señora contralora y de los funcionarios de apoyo en el bienestar no solo del funcionario sino de su grupo familiar y el esmero puesto en cada una de las actividades. gracias
- El compromiso del equipo de trabajo de la subdirección de personal para sacar todo adelante
- Que permite integrar a la familia cdvc
- Que aunque estuvimos en una situación difícil por la pandemia las actividades fueron muy acordes y apropiadas y ayudaron a salir del estrés de la pandemia
- La creatividad, la entrega y la excelente organización, cada una fue muy especial
- Organización
- El cumplimiento en todas las actividades
- La excelente logística e integración de la familia



- Fueron organizadas y lo más importante es que la entidad a pesar de la pandemia nos hizo integrar virtualmente y se vivió la unión familiar.
- La intención de mantener en primer lugar a la familia, me encanta que se tienen una actividad pensada para todos y cada uno.
- La integración con la familia
- Lo logística y herramientas tecnológicas utilizadas, se le da lugar a la familia

6. POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

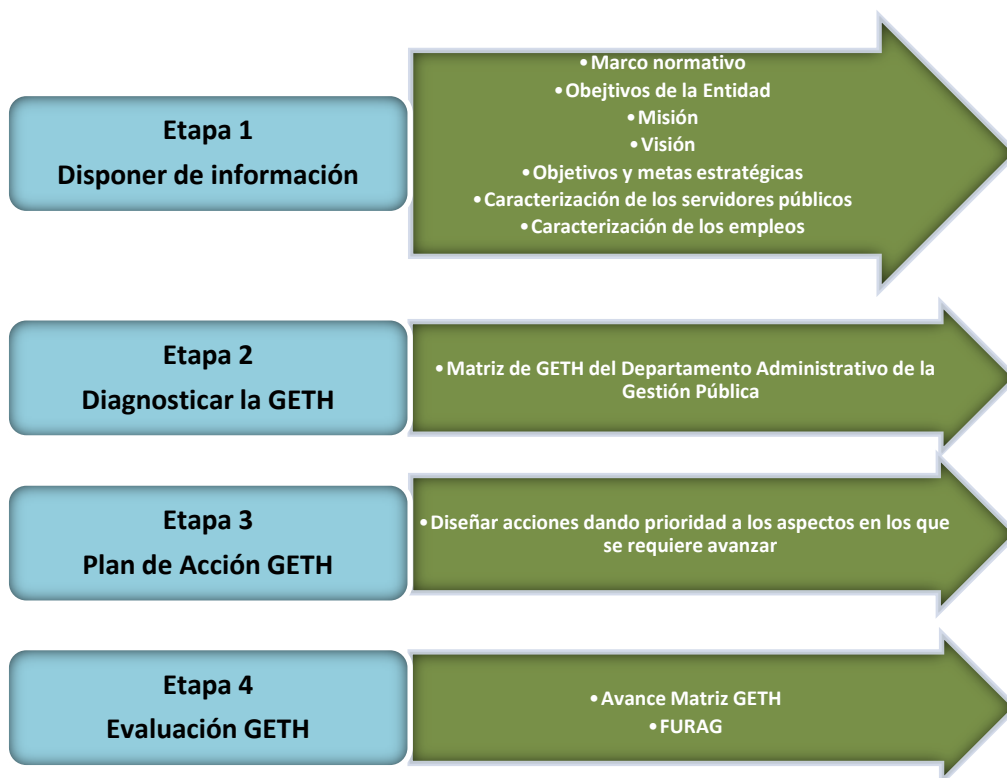
La política de Gestión Estratégica del Talento Humano permitirá a la Contraloría Departamental del Valle del Cauca contar con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión y alcanzar la visión establecidas en el Plan Estratégico 2020-201; así como los fines del Estado, para lograr el desarrollo personal y laboral de sus servidores públicos.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con la normatividad que reglamenta la materia, los objetivos del Plan Estratégico y con el propósito fundamental de la CDVC.

6.1 Lineamientos generales para la implementación de la Política GETH

Con el propósito de implementar en la CDVC la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de manera eficaz y efectiva, la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Financiera desarrollará las etapas que se describen a continuación:





6.1.1 Rutas de creación de valor

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor. Estas rutas son herramientas conceptuales y metodológicas que permiten priorizar las acciones previstas en el Plan de Acción de la GETH y que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano. Cada ruta está compuesta por subrutas, las cuales permiten puntualizar aspectos que se relacionan con éstas.





RUTA	SUBRUTA	TEMATICAS
<p>Ruta de la Felicidad: Cuando el servidor público es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia; por ello la importancia que en la CDVC se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de sus servidores públicos.</p>	<p>Sub ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto: el ambiente físico, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo deben propiciar un entorno sano y agradable para que el servidor público de la CDVC se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento.</p> <p>Sub ruta para facilitar que los servidores públicos cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: para poder tener la atención y la motivación necesarias, el funcionario debe percibir que en la CDVC se respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones de la vida del servidor. La entidad es consciente de que el funcionario necesita esparcimiento, espacios y tiempos para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo, para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o incluso para actividades de ocio. Si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud en el trabajo • Clima organizacional • Bienestar • Promoción y prevención de la salud • Programa "Entorno laboral saludable" • Teletrabajo • Ambiente físico • Incentivos • Programa "Servimos" • Horarios flexibles • Inducción y reinducción • Mejoramiento individual.



RUTA	SUBRUTA	TEMATICAS
	<p>cumplimiento de sus responsabilidades.</p> <p>Sub ruta para implementar incentivos basados en salario emocional: más allá de la retribución salarial, el servidor público de la CDVC será recompensado por su contribución al logro de los objetivos de diversas maneras, a través del reconocimiento público en donde se muestre su aporte o su tiempo de vinculación (antigüedad) son elementos que contribuyen de manera importante a la motivación y al compromiso del funcionario.</p> <p>Sub ruta para generar innovación con pasión: las ideas y aportes de los servidores públicos de la CDVC serán escuchados y adoptados por la Entidad a través del reconocimiento de incentivos a Equipos de Trabajo. La creatividad y la innovación son un insumo fundamental que proviene de los servidores públicos comprometidos con lo que hacen. La Dirección Administrativa de Gestión Humana y Financiera en coordinación con la Subdirección Administrativa Escuela de Capacitación propiciará espacios que permitan que las ideas se expresen y que la innovación</p>	



RUTA	SUBRUTA	TEMATICAS
	surja.	
<p>Ruta del Crecimiento: Los directivos de la CDVC deben tener claro que para el cumplimiento de las metas del Plan Estratégico y de los Planes de Acción es imperativo contar con el compromiso de los servidores públicos de la Entidad, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores, para ello deben fortalecer sus competencias de líderes e igualmente propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.</p>	<p>Sub ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento: los jefes de cada área deben adquirir conciencia de su participación en la formación de su personal, así como de la importancia que se vinculen con la obtención de resultados en equipo y con la motivación constante de los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.</p> <p>Sub ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro: el jefe de cada área no puede perder de vista que el elemento fundamental para alcanzar las metas de su Plan de Acción es el talento humano. El liderazgo y las orientaciones deben estar enmarcadas y deben partir de que los servidores públicos vinculados a estas iniciativas se encuentren motivados y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Gerencia pública • Desarrollo de competencias gerenciales • Trabajo en equipo • Integridad • Clima organizacional • Inducción y reintroducción • Valores • Cultura organizacional • Estilo de dirección • Comunicación e integración



RUTA	SUBRUTA	TEMATICAS
	<p>sientan el bienestar necesario para concentrarse en su trabajo.</p> <p>Sub ruta para implementar un liderazgo basado en valores: Los valores del Código de Integridad', los principios de la función pública y los postulados éticos de la CDVC son el fundamento básico del liderazgo que apunta al crecimiento, al desarrollo y al bienestar del equipo de trabajo de cada área. El jefe como líder no solamente enseña a través de la formación, sino principalmente a través de sus actuaciones y de su ejemplo.</p> <p>Sub ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen: la formación del jefe de área como líder debe asegurar que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre se hace bajo parámetros de calidad. Un principio básico es que el servidor público de la CDVC es competente para realizar sus actividades; y el líder juega un papel clave para garantizar el cumplimiento y el desarrollo de esas competencias.</p>	
Ruta del Servicio: El cambio cultural en la CDVC debe ser objetivo permanente,	Sub ruta para implementar una cultura basada en el servicio: el cambio cultural en	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Bienestar • Incentivos



RUTA	SUBRUTA	TEMATICAS
enfocado en el desarrollo y bienestar de sus servidores públicos de manera que gradualmente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en los valores del Código de Integridad y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.	la CDVC debe ser un objetivo permanente enfocado en el desarrollo y el bienestar de los servidores públicos de la Entidad, de manera que gradualmente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en los funcionarios y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos Sub ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar: la cultura organizacional a la que apunta la CDVC debe centrarse en valores y en la orientación a resultados, incluyendo como eje el bienestar de sus servidores públicos para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estarán permanentemente presentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción y reintroducción • Cultura organizacional • Evaluación de desempeño • Cambio cultural • Integridad.
Ruta de la Calidad: La calidad de los servicios ofrecidos por la CDVC a los ciudadanos debe satisfacer sus necesidades y expectativas. Esto necesariamente está articulado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de la evaluación del desempeño	Sub ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien": los jefes de cada área como líderes de las mismas deben establecer lineamientos y orientaciones para hacer las cosas; así como establecer mecanismos de evaluación del desempeño laboral para verificar que lo planeado se haya cumplido de la manera previamente	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño • Acuerdos de gestión • Cultura organizacional • Integridad • Análisis de razones de retiro • Evaluación de competencias • Valores • Gestión de conflictos.



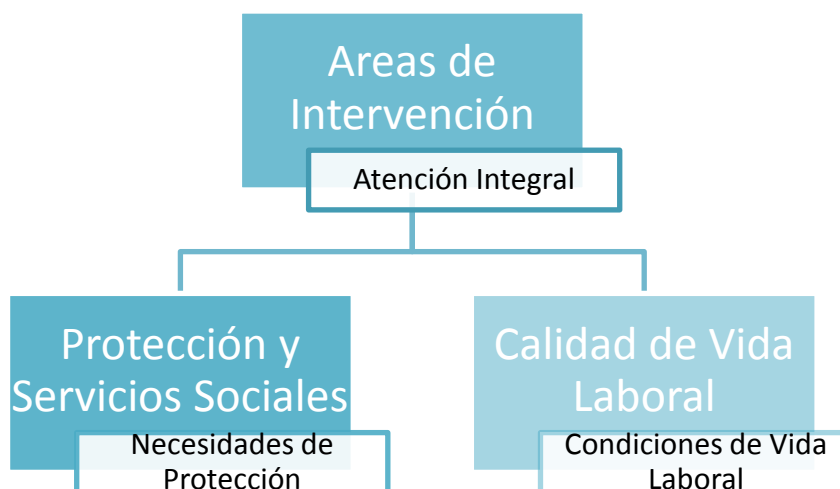
RUTA	SUBRUTA	TEMATICAS
<p>laboral de los servidores públicos de la Entidad. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.</p> <p>Lograr la calidad y buscar que los servidores públicos de la CDVC <i>"siempre hagan las cosas bien"</i>, implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores del Código de Integridad y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la Entidad.</p>	<p>establecida. La CDVC debe garantizar que la calidad de los servicios que ofrece se ajusta a las expectativas de los ciudadanos y grupos de valor interesados.</p> <p>Sub ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad: la evaluación del desempeño laboral y la verificación del cumplimiento de los requisitos de los procesos es un propósito integral de la CDVC incluyendo competencias comportamentales de los servidores públicos para mantener bajo revisión las acciones de esto, buscando que los valores del Código de Integridad sean un parámetro en el que se enmarquen siempre las actuaciones de los funcionarios.</p>	
<p>Ruta del análisis de datos: La primera etapa para la implementación de la política de GETH correspondiente a la obtención de información actualizada sobre el talento humano, lo cual permite a la CDVC tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso.</p>	<p>Sub ruta para entender a las personas a través del uso de los datos: es necesario que la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Financiera avance en el desarrollo de métodos de recolección de datos, de estrategias de actualización oportuna y confiable de la información y de técnicas estadísticas de análisis para poder cada vez más contar con la información que se requiere para la toma de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planta de personal • Caracterización del talento humano • Plan Anual de Vacantes • Ley de cuotas • Identificación de necesidades • Sistema de Gestión del Empleo Público SIGEP



RUTA	SUBRUTA	TEMATICAS
	decisiones en relación con el talento humano	
<p>Temáticas comunes a las rutas: Algunas rutas tienen temáticas comunes, lo cual facilita el desarrollo de las mismas dado que al trabajar en dichas temáticas se impactan varias rutas a la vez. Estas temáticas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Bienestar • Incentivos • Integridad • Capacitación • Inducción y reintegración • Cultura organizacional • Evaluación de desempeño • Valores 		

7. AREAS DE INTERVENCIÓN

Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.



Área de Protección y Servicios Sociales.

En esta área se estructuran programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Área de Calidad de Vida Laboral.

El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área recibirán atención prioritaria y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de todos los servidores públicos.

Para garantizar un enfoque orientado a la satisfacción de las necesidades de los programas a ejecutar, se debe realizar un mapeo de las diferentes necesidades de los servidores públicos, basados en las categorías existenciales y en las necesidades generales como equipos de trabajo.

Necesidades		Según categorías existenciales			
		Ser	Tener	Hacer	Estar
Según categorías axiológicas	Subsistencia	Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad.	Alimentación, abrigo, trabajo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar	Entorno vital, entorno social
	Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad.	Sistemas de seguros, ahorro, sistemas salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada

Necesidades		Según categorías existenciales			
		Ser	Tener	Hacer	Estar
	Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor	Amistades, parejas, familia, mascotas, plantas, jardines	Expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro
	Entendimiento	Conciencia, crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	Literatura, maestros, método, políticas educativas	Investigar, estudiar, experimentar, analizar, meditar, interpretar	Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, familia
	Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor	Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar	Ámbitos de interacción participativa: cooperativas, asociaciones, iglesias, comunidades, familia
	Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, Sensualidad.	Juegos, espectáculos, fiestas, calma	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes
	Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad	Habilidades, Destrezas, método, trabajo	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, agrupaciones, audiencia, espacios de expresión,



Necesidades		Según categorías existenciales			
		Ser	Tener	Hacer	Estar
					libertad temporal
	Identidad	Pertenencia, coherencia, diferencia, autoestima, asertividad	Símbolos, lenguaje, costumbres, pares, hábitos, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	Comprometerse, integrarse, confundirse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	Socio-ritmos, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas
	Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia	Igualdad de derechos	Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar	Plasticidad espacio- temporal

8. Planta Temporal Vigencia 2020-2021

La Asamblea Departamental del Valle del Cauca mediante Ordenanza 534 del 14 de febrero de 2020, crea unos empleos de carácter temporal en la planta de personal de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca para vincular hasta el 31 de diciembre de 2020, prorrogables hasta el 31 de diciembre de 2021, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y las condiciones administrativas que para el efecto se establezca en cada vigencia.

El párrafo primero del artículo primero de la Ordenanza N°534 de 2020 señala que la Contraloría Departamental del Valle del Cauca establecerá el número y perfiles de los nuevos empleos de la planta temporal de acuerdo con las necesidades del servicio atendiendo a los Planes Estratégico, General de Auditoría, de Acción por estrategias, y de Mejoramiento aprobados para cada vigencia, y de conformidad con la certificación que para tal efecto expida el Subdirector Administrativo de Recursos Físicos y Financieros que garantice las apropiaciones suficientes para el normal funcionamiento de la Entidad y para



el cubrimiento de la planta temporal, sin que se afecten los techos presupuestales de la Entidad, señalados en la Ley.

En concordancia con las políticas del nivel nacional, los servidores públicos que conforman la planta temporal son beneficiarios de todos los programas y actividades del Plan de Bienestar; al igual que sus núcleos familiares, razón por la cual serán incluidos incrementando tanto la cobertura del plan como los recursos financieros que demanda su inclusión.

9. EL COVID-19 EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

En enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró como emergencia de salud pública de importancia internacional el brote de enfermedad por un nuevo coronavirus en la provincia de Wuhan (China). La OMS indicó que en ese momento existía un alto riesgo de que la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) se propague a otros países del mundo.

Desde marzo, la OMS y las autoridades de salud pública de todo el mundo, incluidas las de Colombia, están adoptando medidas para contener el brote de COVID-19. Sin embargo, no puede darse por sentado el éxito a largo plazo. Todos los sectores de la sociedad, incluidas las empresas y los empleadores, deben asumir sus responsabilidades para detener la propagación de la enfermedad.

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró el brote de enfermedad por coronavirus COVID-19 como una pandemia, esencialmente por la velocidad de su propagación y la escala de transmisión, puesto que a esa fecha se habían notificado cerca de 125.000 casos de contagio en 118 países, y que, a lo largo de esas últimas dos semanas, el número de casos notificados fuera de la República Popular China se había multiplicado en 13 veces, mientras que el número de países afectados se había triplicado, por lo que instó a los países a tomar acciones urgentes.

Mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y protección Social decretó la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, con el fin de prevenir y controlar la propagación del COVID-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos.

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- en el comunicado de fecha de 18 de marzo de 2020 sobre el "El COVID-19", insta a los Estados a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generados por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar



de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida. Que en consecuencia la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en el citado comunicado insta a los Estados a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generados por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida.

Mediante Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, la Presidencia de la Republica declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional hasta el 30 de mayo de 2020 y, en consecuencia, adoptó una serie de medidas con el objeto de prevenir y controlar la propagación del Coronavirus COVID-19 y mitigar sus efectos.

Mediante Circular Externa N°018 del 10 de marzo de 2020, del Ministerio de Salud Protección Social, Ministerio de Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública, se establece que los organismos y entidades del sector público y privado, de acuerdo con las funciones que cumplen y de la naturaleza de la actividad productiva que desarrollan, en el marco de los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, deben diseñar medidas específicas y redoblar los esfuerzos en esta nueva fase de contención del COVID-19.

El Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Resolución 666 del 24 de abril de 2020, adopta el protocolo general de bioseguridad, para mitigar, controlar, y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19.

Los protocolos de bioseguridad tienen elementos comunes que deben ser atendidos con el fin de prevenir al máximo el contagio, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19 y minimizar los factores que pueden generar la transmisión de la enfermedad.

En el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus es necesario adoptar los protocolos generales de bioseguridad que deben ser implementados y adoptados por todas las actividades económicas sociales y todos los sectores de la administración pública sin perjuicio de las especificidades propias de los protocolos que se estimen pertinentes para cada sector.



De acuerdo con lo establecido en Decreto 1168 de 2020, el Gobierno Nacional busca que todos los ciudadanos y personas que permanezcan en el territorio nacional cumplan las medidas de bioseguridad y no aglomeraciones, con distanciamiento individual. Por lo cual la Contraloría Departamental del Valle del Cauca desde el 01 de septiembre de 2020, inició el proceso de aislamiento selectivo, con el fin de reactivar las actividades laborales de manera presencial alternado con trabajo en casa, y la recuperación de la vida productiva del país.

En la Circular Externa 100-009 de 2020 establece acciones para la adopción de las directrices desarrolladas en los Decretos Legislativos 491 y 539 de 2020 y en la citada Resolución 666 del 2020, entre las cuales se desatacan las siguientes: (i) priorizar el trabajo en casa, como medida principal para que los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios desempeñen sus funciones y cumplan con sus obligaciones; (ii) establecer instrumentos de seguimiento a las actividades desarrolladas por los servidores mediante el trabajo en casa. En caso de los contratistas de prestación de servicios, la herramienta será el plan de trabajo aprobado para la ejecución del objeto contractual y sus obligaciones; (iii) adoptar el protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.

Mediante Oficio SAL-2020 01 005 081703 del 18 de Mayo de 2020, la ARLPOSITIVA, emitió Constancia sobre revisión del documento de protocolo de Bioseguridad de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca:

"Que la empresa CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA con NIT. 800090735, presentó el documento del programa de BIOSEGURIDAD para el sector de administración pública, en el cual se observa la identificación del riesgo biológico por Covid-19 en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como las medidas preventivas a desarrollar.

De acuerdo con lo anterior, la ejecución y desarrollo de las actividades que en Seguridad y Salud en el Trabajo se definan están a cargo del empleador, tales como la elaboración, implementación y ejecución de las actividades que en Bioseguridad defina, los Programas de prevención de la Accidentalidad y demás que se requieran en su SST y que se encuentren identificados en la Matriz de Peligros y Valoración de los riesgos, Vigilancia Epidemiológica, entre otros.

La expedición de la presente constancia implica para la empresa el deber de mantener las condiciones de ejecución de las actividades y el cumplimiento de los controles relacionados en el documento aportado para con las personas identificadas con riesgo de exposición al COVID-19 en la ejecución de las labores."

Por lo anterior la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, y con el fin de garantizar



espacios de trabajo seguros y de bienestar para todos los servidores públicos de la Entidad, contratistas y visitantes adoptó e implementó el protocolo de bioseguridad para la prevención y contagio del COVID-19, mediante Resolución Reglamentaria N°010 del 13 de Agosto de 2020.

Adicionalmente y como garantía de preservar la integridad y la vida de los servidores públicos de la Entidad, se expidieron resoluciones mediante las cuales se adoptó la modalidad de trabajo en casa, horarios laborales flexibles, y atención a través de medios virtuales, garantizado en todo el momento el funcionamiento y cumplimiento de todas las actividades de la Entidad.

10.PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

En esta área se estructuran 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.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Área de Protección y Servicios: Busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca y sus familias:

- a. **Programa Estado Joven:** Con este programa la entidad promueve la vinculación de estudiantes de formación complementaria para que realicen la práctica laboral o pasantía en el sector público.
- b. **Horario flexible:** La entidad en aras de favorecer el bienestar, el rendimiento y la creatividad de sus funcionarios, continuará con la política institucional de horario flexible para las personas que de conformidad con las pautas establecidas en las resoluciones y circulares de trabajo en casa, de acuerdo a lo acontecido con el COVID-19 y lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015, ARTÍCULO 2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos, que contribuyan a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en su trabajo así como, la satisfacción y motivación de sus servidores, sin afectar los servicios a su cargo, y cerciorando el cumplimiento de la jornada laboral de 44 horas semanales.



- c. **Trabajo en Casa:** La entidad en procura de favorecer el bienestar, la productividad y la creatividad de sus funcionarios, y con el fin de generar bienestar y preservar la vida de los servidores públicos de la entidad, contratistas y visitantes, mantendrá la modalidad de trabajo en casa y trabajo presencial alternado, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, como herramienta dinámica del mundo moderno, de conformidad con la normatividad vigente.
- d. **Otros Servicios:** La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, gestionará los convenios correspondientes que garanticen servicios en beneficio del servidor público y su familia, tales como servicios funerarios, pólizas para vehículo, seguros de vida, y adelantará los trámites correspondientes para brindar información oportuna sobre cesantías, pensiones, servicios de salud, éstos a través de las EPS, Fondos de pensión y cesantías.
- e. **Actividades Recreativas:** La Contraloría propenderá por la recreación, el esparcimiento sano y el bienestar de sus servidores públicos, desarrollando e implementando programas de recreación y deportes que contribuyan a la salud física, mental y a su vez crear acciones y espacios de integración entre los servidores públicos y sus familias. Las actividades recreativas y deportivas son fundamentales para el desarrollo integral del servidor público, donde tendrá la oportunidad de interactuar y comunicarse con su entorno familiar, laboral y social, contribuyendo con ello a la mejora de la calidad de vida y rendimiento intelectual.
- f. **Vivienda:** La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, a través de la Subdirección Administrativa de Personal y Carrera Administrativa, realizará la 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 al servidor público interesado en acceder a los programas, la información pertinente.
- g. **Recreación y Cultura:** La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, brindará servicios sociales para todos los funcionarios públicos, encaminado a cubrir necesidades de recreación, artes, cultura, y educación formal, dichas actividades se desarrollará bajo principios y valores éticos, tales como la inclusión, transparencia y servicio.
- h. **Programa Calidad de Vida Laboral:** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los funcionarios, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.



Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

Para garantizar un enfoque orientado a la satisfacción de las necesidades de los programas a ejecutar, se debe realizar un mapeo de las diferentes necesidades de los servidores públicos, basados en las categorías existenciales y en las necesidades generales como equipos de trabajo.

- i. **Plan Anual de Incentivos:** La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, otorgará reconocimientos por el buen desempeño de los servidores públicos de la Entidad, propiciando así elevar los niveles de eficiencia con desarrollo y bienestar, en el desempeño de su labor y contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. El plan anual de incentivos estará sujeto a la disponibilidad presupuestal de la Entidad.
- j. **Programa de Desvinculación Laboral Asistida:** La Contraloría Departamental del Valle del Cauca desarrollara actividades a través de talleres, charlas y encuentros, a través de los cuales los funcionarios aprenderán a manejar sus emociones frente a los cambios con posterioridad a su desvinculación, facilitando su proceso de retiro.
- k. **Cultura Organizacional:** La Contraloría del Valle del Cauca fortalecerá la cultura organizacional de la Entidad a través de la apropiación del código de integridad, valores y principios, para que se convierta en hábito organizacional.
- l. **Clima Organizacional:** La Contraloría Departamental del Valle del Cauca realizará la medición del clima laboral por lo menos cada dos años, e implementará actividades relacionados con la ejecución del plan de trabajo que resulte de la medición del clima para intervenir aquellas dimensiones con menor calificación.
- m. **Evaluación de desempeño y Acuerdos de Gestión:** En aras de contribuir con el fortalecimiento integral de los servidores públicos que redunde en el cumplimiento de los objetivos institucionales, se concertarán los compromisos laborales y comportamentales para el periodo de evaluación comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022; así mismo, durante este periodo, de ser el caso se solicitarán y analizarán los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos para contribuir con el fortalecimiento integral. La Dirección Administrativa de Gestión Humana y Financiera y la Subdirección Administrativa de Personal y Carrera Administrativa, desarrollará una estrategia de acompañamiento y capacitación a cada



una de las dependencias, para lograr que tanto los encargados de la evaluación como los evaluados, realicen una evaluación de manera objetiva e imparcial, atendiendo los lineamientos normativos vigentes.

- n. **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP:** La Contraloría Departamental del Valle del Cauca establecerá estrategias de acompañamiento y seguimiento, como envío de información y recordatorios constantes a todos los servidores públicos de la Entidad, así como acompañamiento para el diligenciamiento de los documentos en la plataforma del SIGEP, con el fin de garantizar el reporte oportuno de la información relacionada con la Declaración de Bienes y Rentas y la actualización de la hoja de vida de la función pública, dado cumplimiento a los términos que para tal efecto establezca el DAFP.



ANEXO 1. ACTIVIDADES DE PLAN DE BIENESTAR:

Área de protección y	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
Necesidades de Protección	Asesorías de proveedores de servicios (Afilaciones, créditos, fondos, eps, caja, etc)
	Charla sobre sistemas pensionales
	Difusión y activación de servicios de la Caja de Compensación
	Promoción de programas para adquisición de vivienda (Feria de Vivienda y Servicios de vivienda)
	Convenio Póliza de Vehículos
	Convenio para adquisicion de gafas
	Tiempo en familia: Conmemoracion Dia de la Familia Primer Semestre
	Tiempo en familia: Conmemoracion Dia de la Familia Segundo Semestre
	Día de la Mujer
	Día del Hombre
	Día de la Secretaria
	Rosario Mariano
	Día de la Madre
	Día del Padre
	Día del Servidor Público
	Caminata Ecológica Familiar
	Conmemoración del día de la no violencia contra la mujer
	Actividades para los niños : Día Dulce Hijos de Funcionarios
	Vacaciones recreativas y/o Semana de receso escolar hijos de funcionarios
	Navidad para los Hijos de los funcionarios
Programa Calidad de	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
Condiciones de Vida Laboral	Gestión del bienestar para prepensionados
	Actividades intervencion Clima Laboral
	Quinquenio
	Auxilio Economico para estudio de funcionarios
	Reconocimiento al mejor funcionario por nivel de Carrera Administrativa Nivel Profesional
	Reconocimiento al mejor funcionario por nivel de Carrera Administrativa Nivel Técnico
	Reconocimiento al mejor funcionario por nivel de Carrera Administrativa Nivel Asistencial
	Reconocimiento al mejor funcionariode Libre Nombramiento
	Reconocimiento al mejor Equipo de Trabajo



ANEXO 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE PLAN DE BIENESTAR:

Área de protección y servicios sociales	NECESIDADES HUMANAS BÁSICAS A SATISFACER	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Necesidades de Protección	Protección	Asesoría Convenio	Asesorías de proveedores de servicios (Afilaciones, créditos, fondos, eps, caja, etc)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Protección	Asesoría	Charla sobre sistemas pensionales			1			1			1			
	Protección	Asesoría	Difusión y activación de servicios de la Caja de Compensación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Protección	Asesoría	Promoción de programas para adquisición de vivienda (Feria de Vivienda y Servicios de vivienda)								1				
	Protección	Convenios	Convenio Póliza de Vehículos	1											
	Protección, Subsistencia	Convenios	Convenio para adquisición de gafas		1										
	Afecto Participación	Lúdica, Recreativa y Cultural	Tiempo en familia: Conmemoración Día de la Familia Primer Semestre					1							1
	Afecto Participación	Lúdica, Recreativa y Cultural	Tiempo en familia: Conmemoración Día de la Familia Segundo Semestre												
	Identidad	Cultural	Día de la Mujer			1									
	Identidad	Cultural	Día del Hombre			1									
	Afecto	Cultural Lúdica	Día de la Secretaría				1								
	Identidad	Religiosa	Rosario Mariano					1							
	Afecto	Cultural	Día de la Madre					1							
	Afecto	Cultural	Día del Padre						1						
	Entendimiento Participación Creación	Lúdica Recreativa Cultural	Día del Servidor Público						1						
	Ocio Participación Protección	Recreativa Deportiva Aprovechamiento del tiempo libre	Caminata: Ecológica Familiar									1			
	Identidad	Cultural	Conmemoración del día de la no violencia contra la mujer											1	
	Forma de ser y Hacer: Afecto Ocio Creación Participación Protección Identidad Forma de Ser y Estar	Lúdica, Recreativa y Cultural, aprendizaje y aprovechamiento del tiempo libre	Actividades para los niños: Día Dulce Hijos de Funcionarios										1		
			Vacaciones recreativas y/o Semana de receso escolar hijos de funcionarios								1				
			Noche para los Hijos de los funcionarios												1
Programado				3	2	5	3	5	5	2	4	4	3	3	2
Ejecutado				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Programa Calidad de Vida Laboral	NECESIDADES HUMANAS BÁSICAS A SATISFACER	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Condiciones de Vida Laboral	Protección, Participación, Formas de Hacer, ser, tener y estar	Cambio Organizacional	Gestión del bienestar para pre pensionados								1				
			Actividades intervención Clima Laboral				1								1
			Quinquenio	2	2	2						1	1		4
			Auxilio Económico para estudio de funcionarios											1	
			Reconocimiento al mejor funcionario por nivel de Carrera Administrativa Nivel Profesional						1						
			Reconocimiento al mejor funcionario por nivel de Carrera Administrativa Nivel Técnico						1						
			Reconocimiento al mejor funcionario por nivel de Carrera Administrativa Nivel Asistencial						1						
			Reconocimiento al mejor funcionario de Libre Nombramiento						1						
			Reconocimiento al mejor Equipo de Trabajo						1						
	Formas de Hacer, ser, tener y estar, participación, protección, identidad	Satisfacción en el trabajo - Incentivos pecunarios y no pecunarios													
Programado				2	2	2	1	0	5	0	2	1	0	1	5
Ejecutado				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

