



**PLAN DE BIENESTAR**

**E INCENTIVOS 2022**



## Tabla de contenido

---



Introducción.....	3
1. Marco Normativo .....	4
2. Objetivo General.....	5
3. Beneficiarios.....	6
4. Responsables .....	7
5. Diagnóstico .....	8
6. Áreas de Intervención .....	20
7. Conclusión.....	40

## INTRODUCCIÓN

---

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, tiene como objetivo fundamental aportar elementos básicos, para que en el desarrollo de las diferentes actividades que desde el se promueven, generen bienestar y felicidad en los servidores publicos de la entidad, así como en sus familias.

El plan de bienestar creado para los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca y sus familias, aborda los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, y tiene como lineamiento estrategico un enfoque basado en competencias, relaciondonado con los tres saberes: Ser, Saber y Hacer, perspectiva que hace parte fundamental del ciclo de vida de desarrollo laboral de los funcionarios, con el objetivo fundamental de fortalecer los vinculos lanborales, sociales, familiares, emocionales y espirituales

La funcion publica ha establecido cinco ejes estratégicos, sobre los cuales las entidades públicas deberan abordar los planes de bienestar e incentivos, estos son: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital.

El Plan de Bienestar e incentivos, se encuentra alineado con el Plan Estratégico de la Entidad, "Más control fiscal desde el territorio y menos desde el escritorio" para la vigencia 2022, y se promoverá como herramienta de trabajo institucional y componente fundamental en la busqueda permanente de servidores públicos motivados, productivos, con gran sentido de pertenencia y como meta de mantener y mejorar el Clima Laboral de la Entidad.

## 1. MARCO NORMATIVO

---

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

- ✚ Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- ✚ Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- ✚ Ley 909 de 2004: se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✚ Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ✚ Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- ✚ Ley 1811 de 2016: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- ✚ Ley 1960 de 2019: se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✚ Documento CONPES 3992 de 2020
- ✚ Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de diciembre del 2020
- ✚ 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

## 2. OBJETIVO GENERAL

---

El Plan de Bienestar social e incentivos de la vigencia 2021, busca que a través de la generación de espacios de recreación, lúdicos, deportivos, culturales, de servicio social, entre otros, los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca y sus familias puedan desarrollar herramientas para el buen desempeño de sus funciones, así como a mejorar su calidad de vida.

Para la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, es fundamental que su capital humano, este alineado a las políticas y plan estratégico que tiene la administración actual cuyo periodo será desde enero de 2022 hasta diciembre de 2025.

El Plan de Bienestar social e incentivos 2022, es un documento construido a partir de las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la Entidad, encuesta de evaluación de actividades del plan de la vigencia 2021, Dimensión de Talento Humano de MIPG, Plan Estratégico 2022-2025 "Más Control Fiscal desde el territorio y menos desde el escritorio" de la Dra. Ligia Stella Chaves Ortiz – Contralora Departamental del Valle del Cauca, y se encuentra alineado con el documento orientador del Departamento Administrativo de la Función Pública: Programa Nacional de Bienestar 2020-2022.

### 3. BENEFICIARIOS

---

#### **Programa de Bienestar**

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 dirigidos a estos últimos en cumplimiento con la normatividad vigente.

#### **Programa de Estímulos**

Serán beneficiarios del Programa de Estímulos los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca que ostentan 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 del último periodo de Sobresaliente, y no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

#### **4. RESPONSABLES**

---

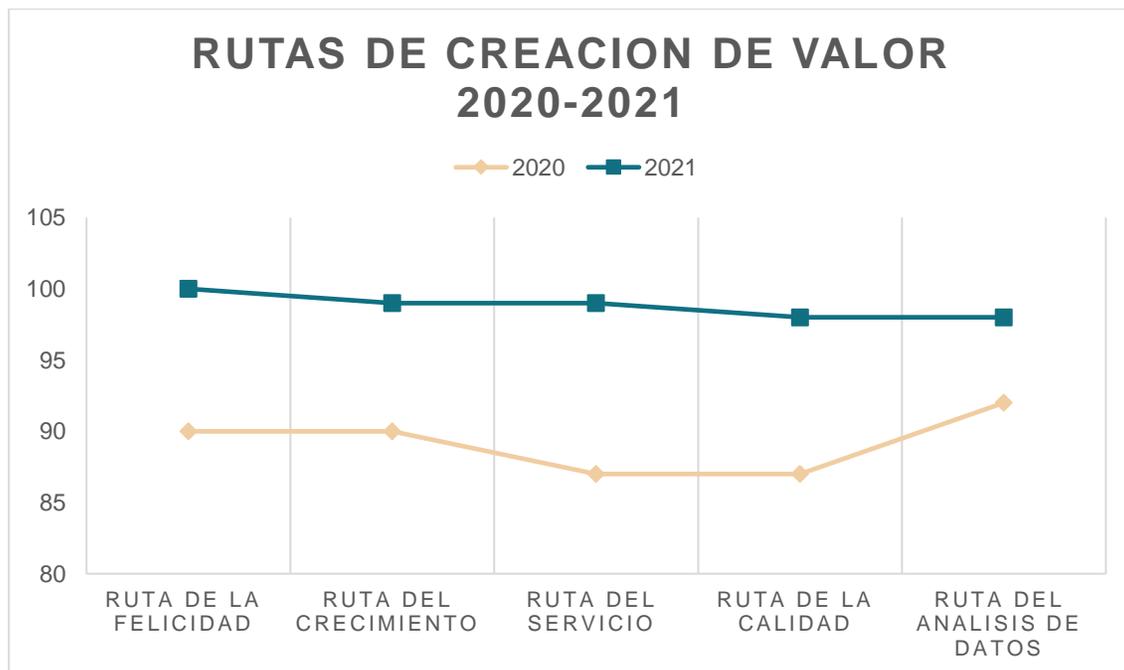
La Dirección Administrativa de Gestión Humana y Financiera a través de la Subdirección Administrativa de Personal y Carrera Administrativa tiene la responsabilidad de diseñar, coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social e Incentivos 2022.

Por tratarse de un documento elaborado a partir de las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad, se hace necesario su participación y evaluación de las actividades desarrolladas, como objetivo de crear sentido de pertenencia y contribuir a la memoria institucional de la Entidad.

## 5. DIAGNOSTICO

Se toma como base principal los resultados de la aplicación de la matriz GETHZ, asociada al modelo integrado de planeación y gestión; es importante hacer un análisis comparativo con respecto a la vigencia 2020-2021, donde se evidencia el aporte que este tipo de programas contribuyen eficazmente a la planeación estratégica del talento humano de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

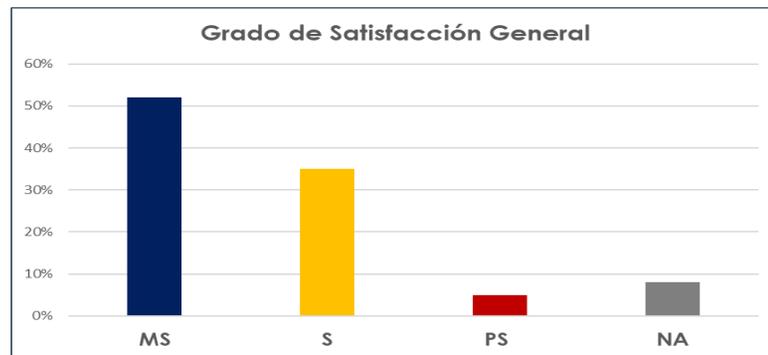
mipg modelo integrado de planeación y gestión				mipg modelo integrado de planeación y gestión			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	90	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	100	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	100
		- Ruta para generar innovación con pasión	87			- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	89	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	99	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	99
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	98
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	98
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95			- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	98
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	86	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	99	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88			- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	99
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 DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	98	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	98
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84			- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	97
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	92	- Ruta para atender a las personas a través del uso de los datos	92	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	98	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	98



- **INFORME ENCUESTA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

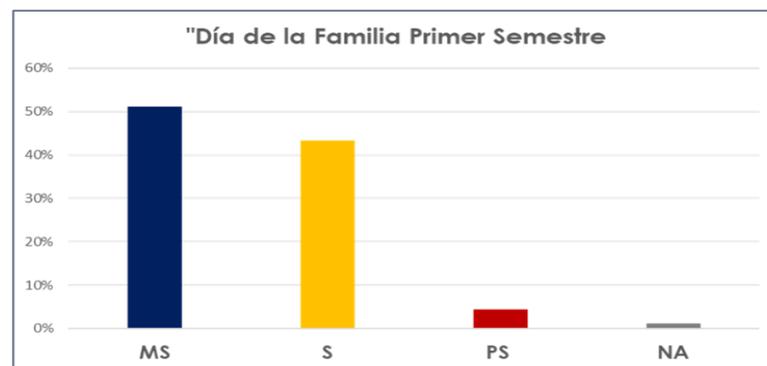
FICHA TECNICA	
Encuestas realizadas	90
Fecha	17 de diciembre de 2021
Tipo de Encuesta	Descriptiva
Técnica de recolección de la información	Encuesta Física
Escala de Calificación	Muy Satisfecho
	Satisfecho
	Poco satisfecho
	No Aplica

- Grado de Satisfacción General:



MS	S	PS	NA	TOTAL
52%	35%	5%	8%	100%

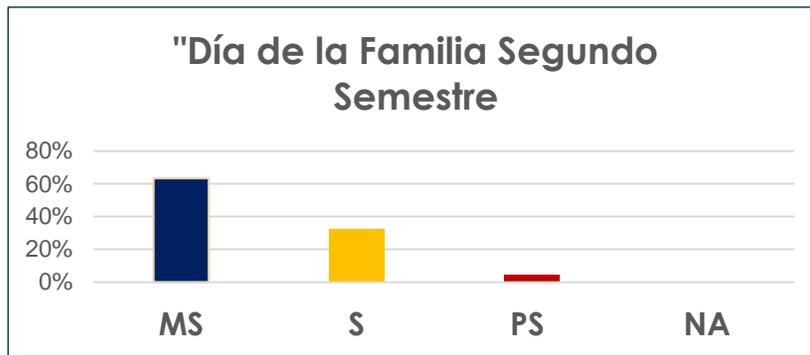
- Grado de Satisfacción Por Pregunta -Pregunta No. 1 : Teniendo en cuenta la actividad: "Día de la familia primer semestre" (Presentación donde los niños y familias demostraban talentos), usted se encuentra



Día de la Familia Primer Semestre

MS	S	PS	NA	TOTAL
52%	43%	4%	1%	100%

- Pregunta No. 2: Teniendo en cuenta la actividad: "Día de la familia segundo semestre" (Presentación donde los niños y familias demostraban talentos), usted se encuentra



Día de la Familia Segundo Semestre

MS	S	PS	NA	TOTAL
64%	32%	4%	0%	100%

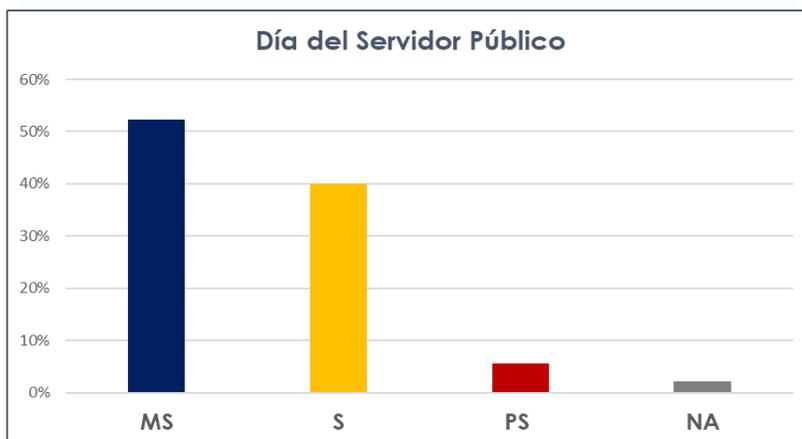
- Pregunta No. 3 Teniendo en cuenta la actividad: ""Día de la secretaria" (Taller lúdico recreativo-Manejo Efectivo del Tiempo), usted se encuentra:



Día de la Secretaria

MS	S	PS	NA	TOTAL
41%	29%	4%	26%	100%

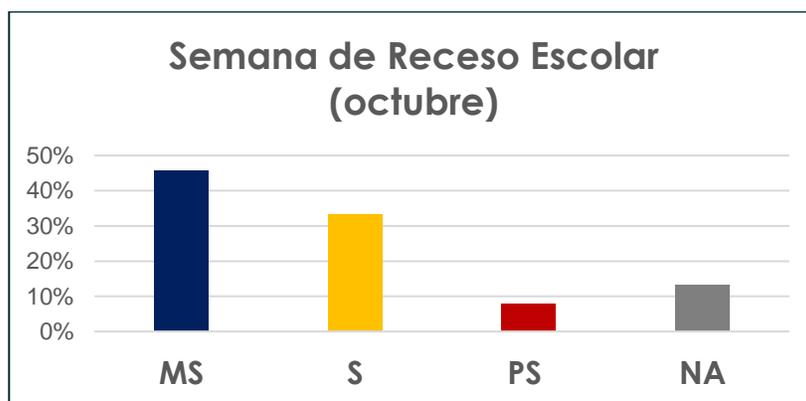
- Pregunta No. 4: Teniendo en cuenta la actividad: "Día del Servidor Público "(Actividad Gestionando mi compromiso), usted se encuentra



**Día del Servidor Público**

MS	S	PS	NA	TOTAL
41%	29%	4%	26%	100%

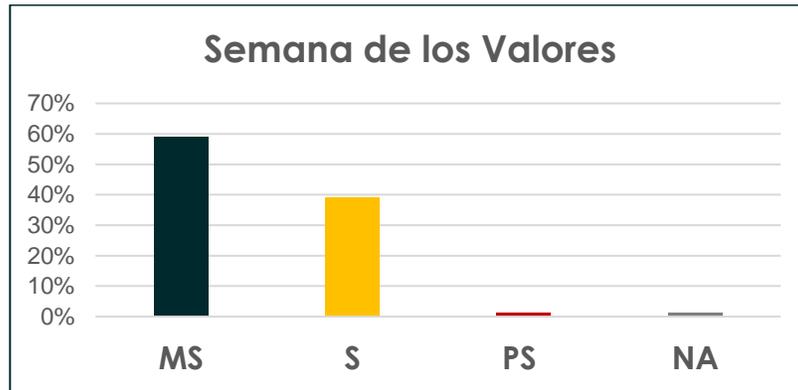
- Pregunta 5: Teniendo en cuenta la actividad: ""Semana de Receso Escolar mes de octubre"(Actividad elaboración de pizza, emoji aplastable y gincana interactiva), usted se encuentra



**Semana de Receso Escolar (Octubre)**

MS	S	PS	NA	TOTAL
46%	33%	8%	13%	100%

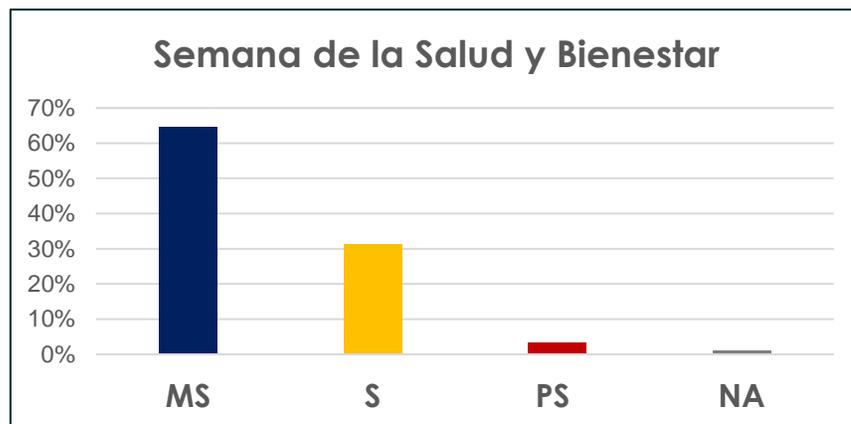
- Pregunta No. 6 "Semana de los Valores" (Sensibilización sobre los valores del código de integridad), usted se encuentra:



Semana de Receso Escolar (octubre)

MS	S	PS	NA	TOTAL
59%	39%	1%	1%	100%

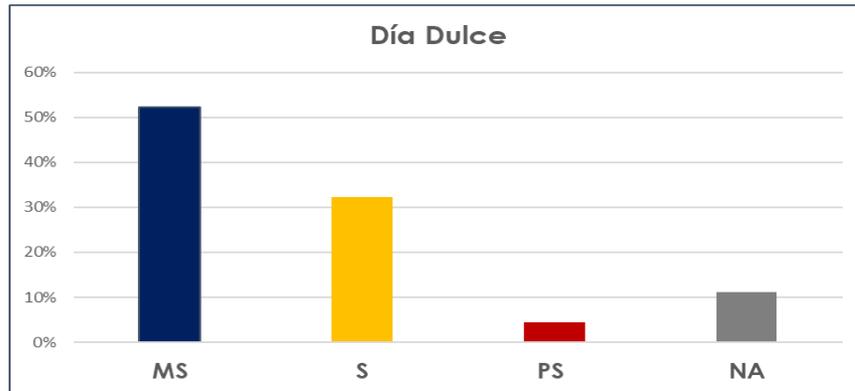
- Pregunta No. 7 "Semana de la Salud y Bienestar" (Valoraciones médicas, aromaterapia, masajes y kits relajantes), usted se encuentra



Semana de Receso Escolar (octubre)

MS	S	PS	NA	TOTAL
65%	31%	3%	1%	100%

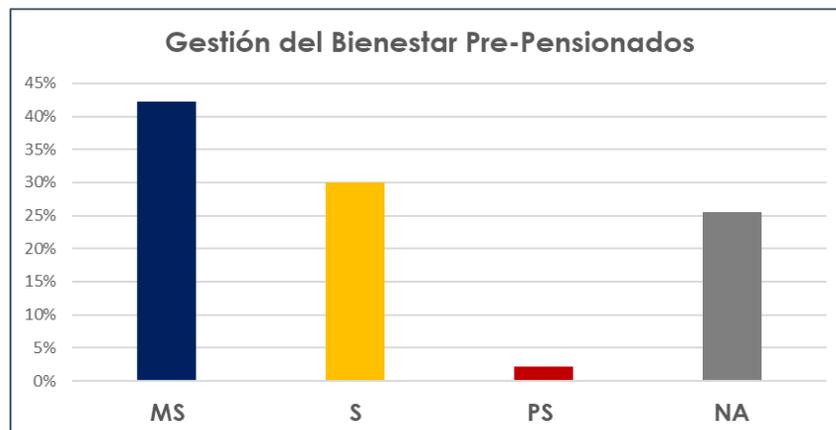
Pregunta No. 8: Teniendo en cuenta la actividad "Día Dulce" (Feria infantil), usted se encuentra



Semana de Receso Escolar (octubre)

MS	S	PS	NA	TOTAL
53%	32%	4%	11%	100%

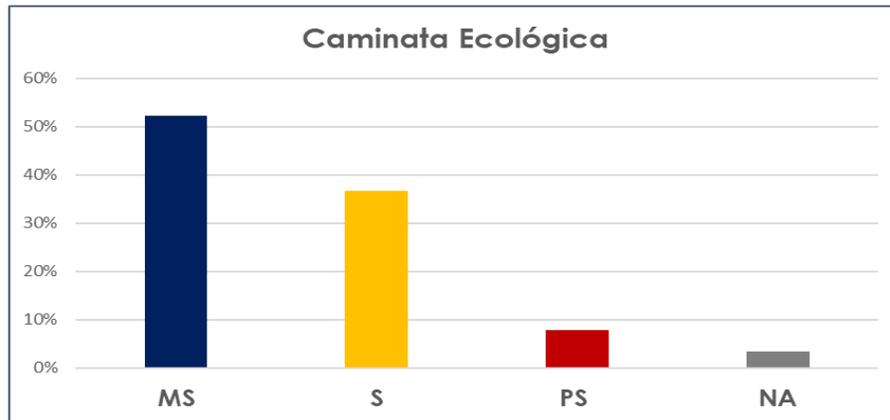
- Pregunta No. 9: Teniendo en cuenta la actividad "Gestión del Bienestar para Pre Pensionados" (Taller práctico), usted se encuentra



Bienestar Pre-pensionados

MS	S	PS	NA	TOTAL
53%	32%	4%	11%	100%

- Pregunta No. 10 “Caminata Ecológica” (Eco parque Pance mágico),usted se encuentra



Caminata Ecológica				
MS	S	PS	NA	TOTAL
52%	37%	8%	3%	100%

- Pregunta No. 11: De acuerdo a sus experiencias y/o participación en las actividades lúdicas, recreativas y culturales del Plan de Bienestar vigencia 2021, indique que resalta de ellas:



Participación e integración de los funcionarios	Compromiso y Organización	Actividades a campo abierto	Participación de la Familia	Formación y Desarrollo	Otros
26%	37%	7%	13%	6%	11%

- Pregunta No. 12: Teniendo en cuenta que para la Contraloría Departamental del Valle del Cauca es importante conocer su opinión, le solicitamos comedidamente nos indique que actividad lúdico, recreativa y/o cultural le gustaría se incluyera en el Plan de Bienestar vigencia 2022? (Favor indicar solo una actividad)



Recreativas	Familiares	Salud y Bienestar	Formativas	Deportivas	Pensionados	Culturales	Ecologicas
26%	37%	7%	13%	6%	11%	9%	7%

- Detalle de los aspectos que más se resaltan de las actividades lúdicas, recreativas y culturales del Plan de Bienestar vigencia 2021:

### **PARTICIPACIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS**

- ✓ Son muy buenas porque unen a toda la entidad
- ✓ El interés de que todos los funcionarios participen y hagan parte de las actividades
- ✓ La integración
- ✓ Participación de servidores públicos
- ✓ Comunicación, e integración
- ✓ La integración de los funcionarios le aporta al bienestar y a la buena calidad de las relaciones interpersonales
- ✓ La participación de todos los funcionarios.
- ✓ La inclusión del personal
- ✓ La participación de todos en actividades programadas con ese propósito" Para todos"
- ✓ El compañerismo
- ✓ La participación efectiva de los funcionarios
- ✓ Integración excelente con los compañeros de trabajo

- ✓ Participación e Integración
- ✓ Las diferentes formas de integración entre los funcionarios
- ✓ La participación de todos los funcionarios y sus familias
- ✓ La integración y organización
- ✓ Las actividades lúdicas recreativas para los funcionarios y su familias
- ✓ Resalta la integración y el trabajo en equipo
- ✓ El compromiso de los funcionarios

### **ACTIVIDADES A CAMPO ABIERTO**

- ✓ Sembrar un árbol fue un deseo cumplido
- ✓ Actividades a campo abierto y contacto con la naturaleza
- ✓ Caminata
- ✓ Caminata ecológico que se repita con mayor frecuencia
- ✓ Caminata ecológica

### **COMPROMISO Y ORGANIZACIÓN**

- ✓ Compromiso y Organización
- ✓ Todo muy bien organizado
- ✓ Buena organización
- ✓ Buena organización y compromiso
- ✓ El compromiso de los organizadores para que todo esté bien y donde los funcionarios nos sintamos felices y cómodos muy agradecidos por todo durante la gestión.
- ✓ El compromiso de la señora contralora con los servidores y sus familias y el grupo de GH de la entidad.
- ✓ organización
- ✓ Muy bien organizados y contribuyen al bienestar de los funcionarios
- ✓ Me encanta que cada actividad el compromiso de la entidad y el compromiso con los funcionarios que son muy dedicados a cada uno.
- ✓ El compromiso por realizar todas las actividades con calidad, amor y el interés por el bienestar.
- ✓ El compromiso de la administración
- ✓ Dedicación en la logística para obtener buenos resultados
- ✓ Planificación
- ✓ El compromiso de la entidad con sus funcionarios y sus familias
- ✓ La dedicación y amor
- ✓ Esfuerzo e todo el equipo que organiza las actividades
- ✓ El compromiso de la contralora en acompañar cada actividad
- ✓ Bien Organizadas y los empleados participan de ellos.
- ✓ La calidad de lo entregado y de la organización en alguno casos
- ✓ Eficiencia y buen desempeño de los organizadores

- ✓ Compromiso de la entidad con los funcionarios y la familia
- ✓ Se manejó todo lo planificado ordenado dentro de la jornada laboral
- **En todas las actividades se ve el esmero de quienes lo planean y**
  - ✓ El esmero de los organizadores para que todo saliera perfecto
  - ✓ Organización y cumplimiento de lo programado
  - ✓ Que en medio de todo lo referente a bioseguridad , hubo interés por atender y participar en estas actividades

### **PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA**

- ✓ Participación de los niños
- ✓ día de la familia
- ✓ Participación con los hijos (madres solteras) y compartir con ellos
- ✓ Que vinculen e integren a todos los miembros de la familia
- ✓ Participación familiar.
- ✓ La participación de todos los funcionarios y sus familias
- ✓ La unión familiar con el trabajo es muy importante
- ✓ Las actividades lúdicas recreativas para los funcionarios y sus familias

### **FORMACIÓN Y DESARROLLO**

- ✓ Superación personal
- ✓ El apoyo de la entidad externa con conocimiento de causa para lograr el objetivo de las actividades.
- ✓ Ayudan a desarrollar y motivar
- ✓ todas dejan un aprendizaje

### **OTROS**

- ✓ Calidad Humana
- ✓ Celebración de días especiales
- ✓ La creatividad
- ✓ Motivación
- ✓ Persistencia
- ✓ Buena alimentación
- ✓ La calidad humana
- ✓ En su gran mayoría todo

### **DEPORTIVAS**

- ✓ Juegos Nacionales

- ✓ Jornadas Deportivas
- ✓ Participar en los juegos de la contraloría
- ✓ Juegos nacionales
- ✓ Juegos nacionales
- ✓ Reactivar los juegos de las contralorías territoriales.
- ✓ Juegos nacionales de la Contraloría
- ✓ Actividades deportivas
- ✓ Juegos Nacionales
- ✓ Deportes
- ✓ Actividad deportiva
- ✓ Juegos del sector publico
- ✓ Actividades deportivas
- ✓ Juegos nacionales
- ✓ Colaborar para la reactivación de los juegos nacionales
- ✓ Deporte
- ✓ Actividades Deportivas
- ✓ Participar en juegos nacionales de control fiscal
- ✓ Deportes
- ✓ Juegos nacionales
- ✓ Juegos nacionales de control fiscal

### **SALUD Y BIENESTAR**

- ✓ Salud y Bienestar
- ✓ Yoga
- ✓ Taller manejo emociones y estrés
- ✓ Yoga

### **RECREATIVAS**

- ✓ Salidas con pernotadas
- ✓ Paseos recreativos en la playa
- ✓ Paseo al eje cafetero , integración en el lago Calima con pernotadas
- ✓ Integración al lago Calima u otros espacios de campo.
- ✓ Fiesta, para integrar mucho más a la familia de la CDVC.
- ✓ Actividad recreativa semestral
- ✓ Baile recreativo
- ✓ Visita a Panaca –Zoológico Cali , parque del café
- ✓ Utilizar otros espacios como Comfandi Lago Calima u otro externo.

### **FAMILIARES**

- ✓ Día de la familia

- ✓ Día de la familia
- ✓ Jornadas recreativas para los hijos mayores de 16 años
- ✓ Participación de los hijos sin incluir edad
- ✓ Camping familiar
- ✓ Integración porque hay muchos nuevos
- ✓ Participación de funcionarios que tienen hijos ya mayores
- ✓ Para los niños: Parque del café, zoológico o Panaca, Comfandi en la semana de receso.
- ✓ Zoológico para las familias

### **CULTURALES**

- ✓ Audiciones musicales y Cine
- ✓ Feria del libro
- ✓ Actividad turística de manera cultural
- ✓ Feria creatividad e innovación
- ✓ Actividad cultural a mitad de año con integración

### **ECOLOGICAS**

- ✓ Caminatas ecológicas
- ✓ Más salidas ecológicas
- ✓ Más actividades ecológicas
- ✓ Caminatas

### **PENSIONADOS**

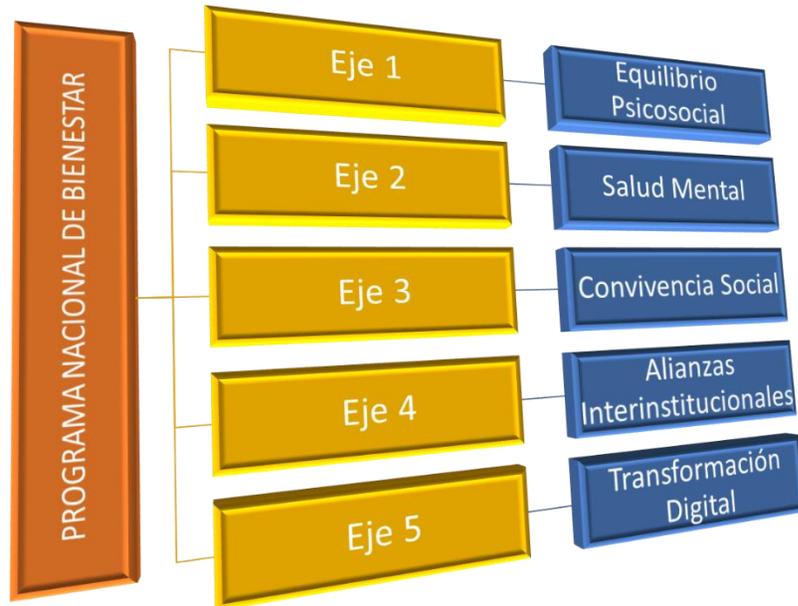
- ✓ Incluir a los funcionarios pensionados en sus actividades
- ✓ Incluir a los pensionados porque también han hecho parte de la entidad
- ✓ Actividades para pre-pensionados

### **FORMATIVAS**

- ✓ Creación o conformación de equipos de trabajo multidisciplinarios
- ✓ Me encanta mucho las capacitaciones en las áreas diferentes a las que tengamos.

## 6. AREAS DE INTERVENCION

---



El Plan de bienestar e incentivos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, se enmarca en el Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública 2020-2022, específicamente en los ejes: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital.

EL análisis para la preparación de este plan, inicia en la evaluación del plan de bienestar e incentivos de la entidad para la vigencia 2021; con el resultado obtenido se da inicio a la etapa de planeación de este documento, el cual servirá de guía para el cumplimiento de la normatividad vigente, las necesidades y expectativas de bienestar de los servidores públicos de la Entidad, y el cumplimiento de los acuerdos sindicales.

Es importante tener en cuenta que lo acontecido con el COVID-19, requiere que los planes de bienestar se transformen, y se tengan en cuenta todas las medidas de prevención para la contención del virus. Como consecuencia de esto se hace necesario que las actividades y programas a desarrollarse, se apoyen en herramientas virtuales, presenciales y con el uso obligatorio de elementos de bioseguridad, y jornadas mixtas.

## EJE No. 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

# Eje No. 1 Equilibrio Psicosocial

A. Factores Psicosociales

B. Equilibrio entra la vida Laboral y Familiar

C. Calidad de Vida Laboral

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos.

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

### **A. FACTORES PSICOSOCIALES**

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.



- **Eventos Deportivos y Recreacionales:** La recreación como parte del bienestar laboral es un componente de Responsabilidad Social en las entidades; es una actividad humana necesaria y placentera que es realizada durante el tiempo libre, de forma individual o colectiva y permite que el cuerpo y la mente puedan descansar. Los efectos de la recreación en los empleados garantizan a la organización un equipo de trabajo motivado, feliz, saludable y propiciando un entorno laboral favorable.
- **Eventos Artísticos y Culturales:** permiten generar lazos de unión entre los miembros de una misma comunidad. Transmiten creencias, costumbres, tradiciones y conocimientos de generación en generación; a través del arte, la danza, la poesía, la música, la vestimenta, la gastronomía, el teatro, la literatura.
- **Bienestar Espiritual:** En esta actividad se pretende realizar acciones que permitan que los servidores públicos, que ver con nuestras creencias, valores y la búsqueda de sentido en nuestras vidas

**Actividades a Realizar:**



**B. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.



- Actividades Especiales con Ocasión del día de la familia y de compartir con las familias: En esta actividad, se desarrollará un espacio en el que los servidores públicos, para crear conciencia sobre el papel fundamental de las familias en la educación de los hijos desde la primera infancia, y las oportunidades de aprendizaje permanente que existen para los niños y las niñas y los jóvenes.
- Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación: La recreación como parte del bienestar laboral es un componente de Responsabilidad Social en las entidades; es una actividad humana necesaria y placentera que es realizada durante el tiempo libre, de forma individual o colectiva y permite que el cuerpo y la mente puedan descansar. Los efectos de la recreación en los empleados y sus hijos garantizan a la organización un equipo de trabajo motivado, feliz, saludable y propiciando un entorno laboral favorable.
- Manejo del Tiempo Libre y equilibrio de los tiempos laborales: Las personas que realizan estas actividades habitualmente, las cuales poseen la particularidad de que son llevados a cabo libremente, no agotan al organismo, sino al contrario, traen consigo cierta relajación, constituyendo una continuación del proceso de regeneración de las energías físicas gastadas en el proceso de producción.

Fortalecimiento de valores organizacionales: Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.

Entendemos por valores organizacionales la convicción que tienen los servidores públicos miembros de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca en mantener un ambiente de trabajo pacífico, agradable, respetuoso y eficaz orientado a una finalidad u objetivo: prestar el mejor servicio de control fiscal integral a los vallecaucanos.

Los servidores de CDVC fortalecerán sus actitudes tales como:

- A) Compromiso con el lograr altos estándares de calidad y garantía plena de la labor encomendada por la constitución y la ley.
- B) Sentido de pertenencia y responsabilidad.
- C) Tener claro que sus aportaciones y opiniones son siempre escuchadas.

- D) Encuentran una estrecha e indecible conexión entre la labor que ellos desempeñan y la misión, objetivos y visión de la CDVC.

Esto posibilitará que nuestros servidores públicos siempre tengan la Moral Alta, su Confianza sea el baluarte de sus actuaciones, tengan gran sentido de Colaboración, así lograremos mantener una Productividad alta, que nos conduzca al Éxito para la Realización plena y eficaz tanto individual, institucional y socialmente.

### **DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA (PREPENSIONADOS)**

Acompañar a los servidores públicos en vísperas de su buen retiro (Pensión) para incentivar la cultura del aprendizaje permanente, para que ellos en su retiro definitivo de las actividades laborales puedan continuar adquiriendo conocimientos o fortaleciendo los ya aprendidos y les posibilite sentirse siempre activos y aportantes a la sociedad.

Aspectos a priorizar:

**Aspectos emocionales:** fortalecer la asimilación de los cambios partiendo de la autoestima, autoconcepto, autoimagen, autoeficacia y autoeficiencia. .

**Aspectos ocupacionales y de información:** Conocimiento de los programas y servicios pre y post retiro que tiene la CDVC y el sistema de seguridad social. Preparación para el emprendimiento post retiro: Lograr proporcionar herramientas para que los servidores públicos en su tarea pre y post retiro puedan concebir la idea de continuar su vida productiva con un emprendimiento que les posibilite continuar aportando productivamente a la sociedad.

**Aspectos financieros:** Fomentar la cultura del ahorro, el buen manejo de su pensión de retiro y la protección de sus activos.

**Actividades a Realizar:**



**C. CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional:

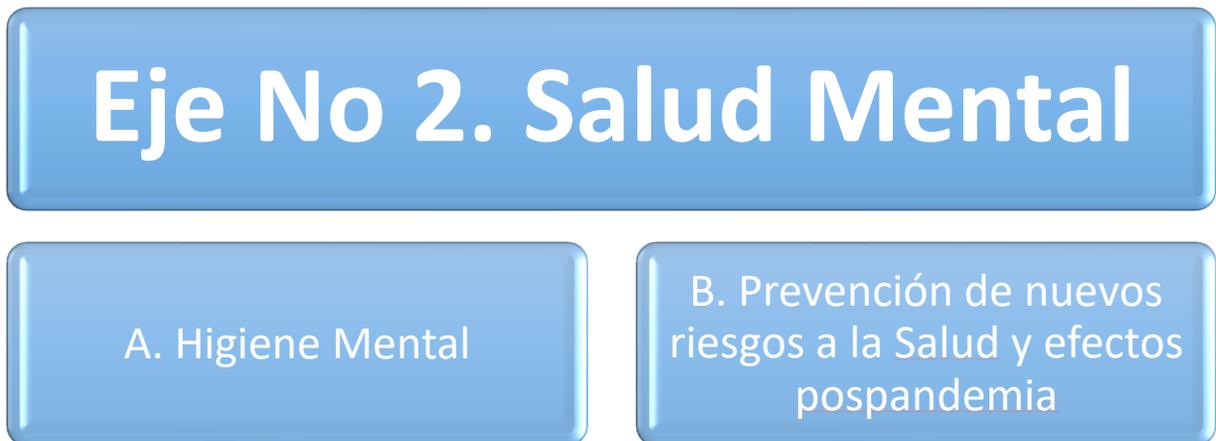


- Actividades para el día nacional de Servidor Público: En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público”.
- Celebración día del trabajo decente: Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, las entidades públicas deberán realizar actividades que celebren, pero, también, que contribuyan con la generación de bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales.
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño: Las entidades deberán adoptar programas de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos, estos incentivos pueden ser: participación en proyectos especiales, financiación de investigaciones y reconocimientos públicos a labor meritoria, entre otros.
- Entorno laboral saludable: Las entidades públicas realizarán acciones bienestar social para los servidores, por ejemplo, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de Transporte: Ley 1811 La presente ley tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

### Actividades a Realizar:



### EJE 2: SALUD MENTAL:



Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

La salud mental está relacionada con los comportamientos que desarrollan los sujetos individuales y colectivos, adquiridos mediante el aprendizaje de recursos emocionales, cognitivos y mentales.

En términos de conceptualización de la salud mental también se dio un cambio importante a partir de la década de los noventa, en la medida en que se ha venido integrando, de manera progresiva, el enfoque de salud mental positiva a la política pública. Este enfoque ha permitido abordar los temas de salud mental más allá de la enfermedad, a través de la intervención de determinantes sociales que afectan el estado de bienestar de la población y promover capacidades en las personas para afrontar situaciones en la vida.

### **A. HIGIENE MENTAL**

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias - DOCUMENTO OFICIAL - 8 0 psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.



**Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental**



- **ACOMPañAMIENTO E IMPLEMENTACION DE ESTREGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL:** para la CDVC es importante contar con servidores públicos sanos, tanto físicamente, como mentalmente, por esta razón la Entidad, presta desde hace aproximadamente cuatro años servicio de atención psicológica y apoyo psicosocial a través de una persona externa. La Profesional en psicología atiende a los servidores públicos y sus familias en citas y orientaciones on-line y presencial.

**Actividades a Realizar:**

**Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental**

Jornadas de atención presencial y on-line para Acompañamiento Psicosocial con Psicóloga Clínica

Semana de la Salud

Semana de la Salud Mental

**B. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA:**

Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Algunas acciones que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y - DOCUMENTO OFICIAL - 8 2 campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.



- **Prevención del Sedentarismo:** Para esta iniciativa se tendrá como punto de partida el resultado de los exámenes ocupacionales periódicos de los funcionarios de la entidad realizados durante la vigencia 2021. Se deberán realizar acciones dirigidas a fomentar hábitos saludables, que puedan ser aplicados en el desarrollo de sus actividades laborales, así como en su vida personal y familiar, con el objetivo de concientizar a los servidores públicos de la Entidad para que cuiden su salud y su bienestar.
- **Manejo de ansiedad y depresión por aislamiento:** Durante los años 2020-2021, los funcionarios de las entidades públicas se vieron sometidos a una serie de situaciones sociales las cuales causaron situación que deben ser tratadas y deben tener seguimiento. Con el Covid-19 algunos funcionarios perdieron a sus seres queridos y otras personas cercanas a sus familias, situación que generó ansiedad por el futuro cercano, por su seguridad y por la de sus seres amados. La contraloría departamental del valle del cauca, cada año realiza la medición de la batería de riesgo psicosocial, herramienta que, si bien no permite individualizar situaciones, si es un punto de partida para tratar temas generales como lo es la depresión, la cual abordada por profesionales expertos suministrados por la ARL Positiva.

- Telemedicina. Se contara con por lo menos una jornada semestral con el acompañamiento de médicos expertos en salud y salud mental, que permitan abordar temas como el manejo de los riesgos con respecto a enfermedades de interés general.

**Actividades a Realizar:**



**EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL**

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

## Eje No 3. Convivencia Social

A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

## FOMENTO DE LA INCLUSION DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.



- Acciones para promover la inclusión laboral y diversidad y equidad: Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.
- Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas: En cumplimiento a la normatividad vigente, las entidades implementarán acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales: En cumplimiento a la normatividad vigente, la prevención de prácticas irregulares y el fomento de la diversidad y equidad en las entidades públicas es un medio para contribuir con un mejor ambiente laboral, la creación de espacios seguros y diversos y, en consecuencia, contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas: Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

### Actividades a Realizar



### A. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER:

Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder. Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de

poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.



- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder : Teniendo en cuenta las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá realizar sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder: Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder. De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá diseñar cada una de las actividades de sensibilización que considere necesarias para este propósito debido a la complejidad de estas situaciones

### Actividades a Realizar

**Actividades de indentificacion y deteccion de situaciones asociadas laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder**

Realizar encuesta con acompañamiento de la ARL

**Actividades orientadas a la prevencion de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder**

Campaña de socializacion y prevencion

### EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.



Coordinación Interinstitucional



Fomento de buenas practicas en materia de bienestar



- **Coordinación interinstitucional:** La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.
- **Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar:** Con el propósito de realizar alianzas entre instituciones, fortalecer la coordinación y cooperación de las entidades y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia y, de este modo, compartir las experiencias en esta materia.
- **Coordinación interinstitucional con Cajas de Compensación, EPS, ARL, Fondos de Pensiones.** Lograr coordinar de manera acertada con las entidades que prestan servicios para el personal que labora en la CDVC para que los programas de promoción y prevención sea más accesibles para los servidores públicos a filiados a las mismas.

#### **Coordinación interinstitucional**

Realizar convenio interadministrativo para actividades de bienestar

#### **Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar:**

Inscripcion Banco Nacional de experiencias Funcion Publica

## 5 EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITA

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.



### CREACION DE CULTURA DIGITAL

- **Creación de Cultura Digital para el Bienestar:** Las entidades públicas deben entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

- **Analítica de Datos para el Bienestar:** En consecuencia, con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).
- **Creación de Ecosistemas Digitales:** con el fin de generar eficiencia, eficacia y efectividad en el quehacer público, manteniendo la búsqueda de la generación de bienestar en los servidores públicos mediante la flexibilización de las actividades, manejo y asignación de las tareas y flujos de trabajo, aumento de la comunicación interna, el rápido acceso a la información disponible, entre otros beneficios; las áreas de talento humano de las entidades públicas y aquellas otras dependencias pertinentes deberán implementar procesos y procedimientos que faciliten la labor de los servidores públicos, por ejemplo: la implementación de herramientas de manejo de tiempos de labor y actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y asignación de tareas y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, de proveedores externos.

### Actividades a Realizar



## 7. CONCLUSION

---

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.

Para la alta Dirección de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, siempre será fundamental aportar al bienestar de los servidores públicos de la Entidad y sus familias, ya que ellos son nuestro activo más importante, y es de esta manera, que como entidad pública aportamos a generar valor institucional y cumplimiento de nuestras funciones misionales.