

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

Subdirección Administrativa de Gestión Humana



AREAS DE INTERNVENCION

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 trasformen, 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 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a temas de adaptación a nuevas situaciones, como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades. Así mismo, incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, entre otros. (DAFP, 2020).

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Desde Talento Humano se buscar reconocer en igualdad de condiciones a cada uno de los servidores de la entidad, por medio de actividades y talleres que refuercen la inclusión, la diversidad y la tolerancia, además, se 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.

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Establece la importancia de crear alianzas interinstitucionales, abordando componentes de coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas, refiriéndose a la posibilidad de realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos.

EJE 5: EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje, orienta a las empresas y entidades públicas a la necesidad de adquirir o desarrollar herramientas tecnológicas, así como también, preparar al personal en el manejo de las mismas, lo cual facilitara los procesos y procedimientos establecidos, con el fin de generar bienestar de los servidores públicos.

PROGRAMA DE INCENTIVOS:

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.7 consagra: *"Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:...6. Adelantar programas de incentivos."*

Que mediante Resolución Reglamentaria N°004 del 04 de enero de 2023 se adoptó el Plan de Bienestar e Incentivos 2023 de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, en el cual contempla y reglamenta el Programa de Estímulos e Incentivos.

El artículo 30 de la Ley 1567 de 1198 establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos, todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, administrativo y operativo, y los equipos del trabajo.

El plan de incentivos pecuniarios está constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el Mejor Equipo de Trabajo; conforme a lo señalado en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, y con base en la Resolución Reglamentaria 011 del 10 de Agosto de 2015, "Por medio de la cual se reglamenta el plan de incentivos de los funcionarios de la Contraloría Departamental Del Valle Cauca", la cual en su artículo decimo cuarto establece que:

ARTICULO DECIMO CUARTO. - Clase de Incentivos para Grupos de Trabajo: La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, podrá reconocer los siguientes incentivos a los grupos de trabajo que resulten favorecidos de acuerdo al procedimiento establecido: a) Para el mejor equipo, reconocimiento económico hasta por cuatro (04) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (...)b) Incentivo no pecuniario a los equipos de trabajo que ocupen el segundo (2º) y tercer (3º) lugar, reconocimiento público de su labor meritoria mediante acto administrativo con copia a la historia laboral de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo. (Si los hubiera)

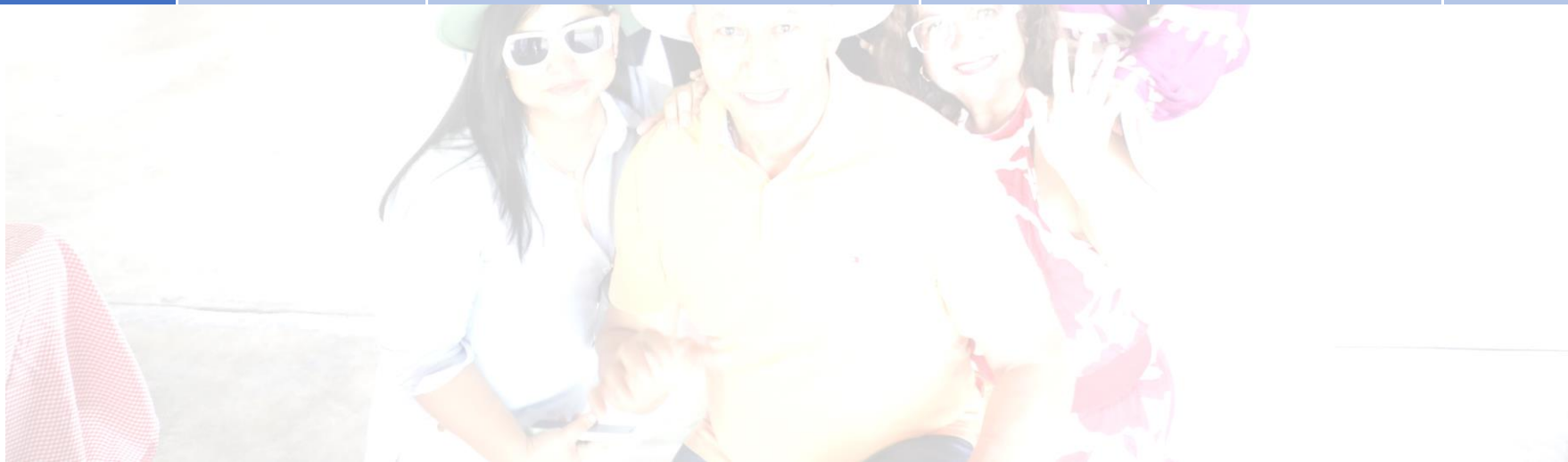
| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|-----------------|--|---|---|---------------------------------|-----------------------|
| Trabajo en casa | Decreto 649 del 27 de abril de 2022 ley_2088_de_2021 trabajo en casa. | El Trabajo en casa, será una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, de acuerdo a lineamientos establecido por la entidad y será aprobado de manera discrecional por La Contralora Departamental el Valle del Cauca | 1 | Todo el año | Según criterio médico |

| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|-------------------------------------|---|---|---|---------------------------------|--|
| Día de la Secretaria | Plan de Incentivos | Reconocer y enaltecer el trabajo de una de quienes se dedican a esta profesión y son una parte fundamental en las empresas del sector público y privado. | 1 | Abril | |
| Bienestar Espiritual | Constitución Política de Colombia, artículo 19 | La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, respeta la diferencia de cultos y creencias de los servidores públicos de la Entidad. | 1 | Diciembre | Se tiene programada la actividad Novena Navideña a partir del 01 de Diciembre. |
| Horarios Flexibles: Jornada laboral | Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, Resolución Reglamentaria No. 006 de 2022 | La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, a través de acto administrativo interno, estableció el horario laboral de los servidores públicos de la Entidad. Este horario laboral, estableció unas jornadas de horario especial para funcionarios de la Entidad que cuenten con los soportes requeridos para atender su solicitud | 1 | Todo el año | Compensación Semana Santa |

| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|--------------------------|--|--|---|---------------------------------|--------------------------------|
| Día del Servidor Público | | | | | Compensación Diciembre de 2024 |
| | Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.15.1 | Con el fin de fortalecer las competencias de los servidores públicos de la Entidad, La Contraloría Departamental establece una jornada de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo publico | 1 | Junio | 27 de Junio de 2024 |
| Día de la Familia | Ley 1857 de 2017, artículo 6, 15 de mayo día nacional de la Familia | Se define como el momento en que los trabajadores pueden disfrutar tiempo con su familia, ya que este es el núcleo fundamental de la sociedad y es importante que se promuevan valores y se fortalezcan lazos familiares y sociales. | 2 | Mayo - Diciembre | 15 de Mayo de 2024 |

| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|--|---|---|---|---------------------------------|---|
| | | | | | 07 de Diciembre de 2024 |
| Día Cumpleaños | Acuerdo Sindical 2021- 2022 - Resolución Reglamentaria No. 006 de 2022 | Reconocer el día de cumpleaños de los Servidores Públicos como un estímulo y muestra de gratitud por el arduo trabajo que desarrollan en la Entidad. La Entidad concederá un día hábil de descanso remunerado el día de su cumpleaños, y de acuerdo a lo establecido en la Resolución Reglamentaria No. 006 de 2022 | 1 | Todo el año | Todo el Año |
| Día de la Mujer | PIC | Resaltar el día de la mujer como fecha especial, con el fin de dar un estímulo al género femenino y propiciar un ambiente laboral de compañerismo y motivación. | 1 | Marzo | 8 de Marzo |
| Día de la Madre - Día del Padre | PLAN DE BIENESTAR | En esta fecha se resaltan las figuras maternas y paternas y su rol en cada hogar para el fortalecimiento de los vínculos familiares. | 1 | Mayo - Junio | 29 de Abril de 2023, Reconocimiento a Padres y Madres de la Entidad |

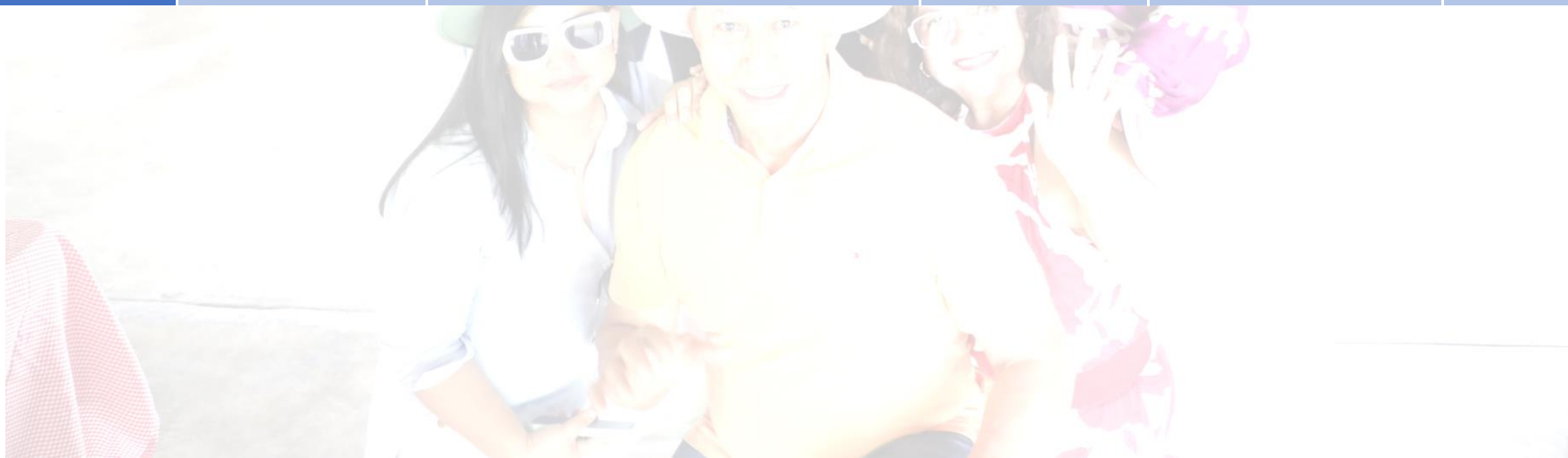
| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|--|--|--|---|---------------------------------|---|
| Medición del Clima Laboral | Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.7, numeral 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. | Se aplica una encuesta de clima laboral a todos los servidores públicos del Instituto y se presentara el respectivo informe. | 0 | Si | Se realizara durante el primer semestre de la vigencia 2024 |
| Prepensionados y Desvinculación laboral asistida | Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7, numeral 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. | Capacitaciones orientadas a la desvinculación laboral y aprovechamiento del tiempo libre | 1 | Febrero | Febrero |



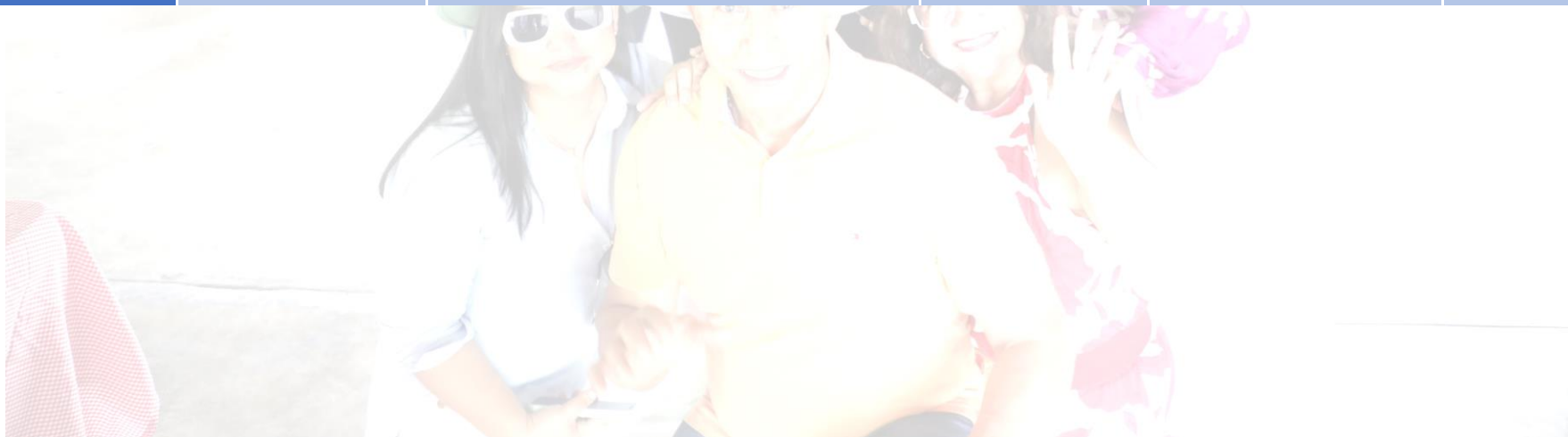
| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|---|---|---|---|---------------------------------|--|
| Promoción del uso de la bicicleta como medio de Transporte | Ley 1811 de 2016 Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerada por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a sus sitios de trabajo en este medio de transporte Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año. | La Entidad cederá medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que un servidor público llegue a trabajar en bicicleta, el cual será otorgado dentro de los 30 días calendario siguientes al cumplimiento, previa concertación con su jefe inmediato, de modo que no afecte el normal funcionamiento del grupo de trabajo y reportado vía correo electrónico de la dirección administrativa de Talento Humano gestionhumana@contraloriavalledelcauca.gov.co | 2 | Mayo - Noviembre | Se realiza de acuerdo a las solicitudes de los funcionarios |
| Acondicionamiento Físico | Manejo del Tiempo Libre - SG-SST | Se organizarán jornadas deportivas, y actividades de acondicionamiento físico | 1 | Abril | Caminata Ecologica - Programa de Hábitos Saludables |

| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|---|--|---|---|-----------------------------------|------------------------------------|
| Estimulo Educativo (Apoyo para la Educación Formal Superior) | Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.1 Ley 1960 de 2019, artículo 3 | Se desarrollará conforme lo establecido en el Reglamento Interno – Estimulo Educativo (Apoyo para la educación formal superior), documento que hace parte del presente Plan. | 1 | Cuando el funcionario lo requiera | Por solicitud del servidor publico |
| Novena de Aguinaldos | PLAN DE BIENESTAR | Se decorará la Entidad con un ambiente navideño; por dependencias o en unión por algunas de ellas, se emitirá circular a las áreas los días hábiles para rezar la novena y ofrecer un compartir, con el fin de integrar a todo el personal y de fortalecer los valores institucionales. | 1 | Diciembre | 1. de Diciembre 2024 |
| Cumpleaños No. 100 de la CDVC | PLAN DE BIENESTAR | Se realizará actividad academica | 1 | Abril | Abril |

| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|------------------|---|---|---|---------------------------------|-----------------------------|
| Día Dulce | Acuerdo Sindical 2021- 2022 - Resolución Reglamentaria No. 006 de 2022 | De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas -ONU- (2005), el tiempo libre ha sido reconocido en la última década como un factor importante para el desarrollo y bienestar de la sociedad, considerando que en este se incrementan las probabilidades de inclusión social, participación comunitaria, practicar deportes, recrearse y participar de programas y actividades culturales | 1 | OCTUBRE | ACTIVIDAD LUDICO RECREATIVA |



| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|--------------------|--|---|---|---------------------------------|--|
| Semana de la Salud | SG-SST | La calidad de vida laboral (CVL) está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo, éstas por definición, son cualquier característica que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, el riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, se hace referencia a enfermedades, patologías como estrés laboral o burnout y lesiones sufridas con motivo del trabajo. | 1 | Septiembre | Actividades del Programa de Promocion y Prevencion |



| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|--|---|---|---|---------------------------------|---|
| VACACIONES RECREATIVAS PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCOINARIOS | Acuerdo Sindical 2021- 2022 - Resolución Reglamentaria No. 006 de 2022 | El Acuerdo Laboral celebrado entre la Asociación de Los Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia ASDECCOL Seccional Valle del Cauca, y la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, establece en su Capítulo III Bienestar Social, realizar actividades de Vacaciones Recreativas, y realizar | 1 | AGOSTO | La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, a través del CPS-014-2023, realizó la actividad del Plan de Bienestar de la vigencia, denominada Vacaciones Recreativas. |

| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|---|---|--|---|---------------------------------|--|
| Actividad de Incentivos de Funcionarios | | Realizar el reconocimiento de los servidores públicos de libre nombramiento, y de carrera Administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial; así como realizar el reconocimiento de los mejores equipos de trabajo. | | Octubre y Diciembre | INCENTIVO NO PECUNIARIO 1. Nivel asistencial: \$3.900.000 2. Nivel Técnico: : \$3.900.000 3. Nivel Profesional \$3.900.000 4. Nivel Directivo: \$3.900.000 5. Equipos de Trabajo: \$5.200.000 |
| Sensibilización Código de Integridad | Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II | El principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos. | 2 | Marzo y Octubre | Se deben realizar dos actividades durante cada vigencia, una por cada semestre |

| ACTIVIDAD | REFERENCIA NORMATIVA / INSTITUCIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | EJE. Plan Nacional de Bienestar - DAFP | Fecha de propuesta Ejecución | Fecha de Ejecución |
|--|---|---|---|---------------------------------|--|
| Sensibilización Protocolo de prevención del acoso sexual por razón de género en el ámbito laboral | Directiva Presidencial No. 3 DAPRE Marzo 08 de 2020 | Sensibilizar a los servidores públicos de la Entidad, con el fin de prevenir este tipo de actuaciones frente a la mujer | 1 | Marzo | Realizar Campaña de Sensibilización Protocolo |

