

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
2023
Versión 1
1100.26.04

PEDRO ANTONIO ORDOÑEZ
Contralor General de Santiago de Cali

JORGE ELIÉCER RUÍZ CORREA
Director Administrativo y Financiero

Equipo estructurador del Plan
Ricardo Correa Galarza – Profesional Universitario
Sandra Patricia Ospina Calderón - Profesional Universitario (E)

Santiago de Cali, enero 2023

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	4
1.1 Objetivo General	4
1.2 Objetivos Específicos.....	5
2. ALCANCE	5
3. MARCO LEGAL	5
4. RESULTADO DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR	9
4.1 Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el ambiente laboral	9
4.2 Percepción del Programa de Bienestar Social y actividades de promoción y prevención de la salud durante la vigencia 2022.....	11
4.3 Preferencias de actividades recreativas, deportivas y lúdicas de los servidores públicos para la vigencia 2023.	13
5. ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR	16
5.1 Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.	16
5.2 Programa actividades académicas y culturales en fechas especiales	17
5.3 Programa actividades deportivas	18
5.4 Programa de actividades lúdicas y de recreación.....	19
5.5 Promoción y prevención de la salud.....	20
5.6 Clima Organizacional.....	21
5.7 Inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reinducción	21
5.8 Entorno laboral saludable	22
5.9 Alianzas, convenios, programa servimos.....	23
5.10 Programa de desvinculación asistida (pre pensionados).....	23
5.11 Reconocimientos a la trayectoria laboral por servicios prestados y registro de las causas de retiro.....	24
5.12 Celebración del Día de la Familia.....	24
5.13 Celebración de cumpleaños.....	25
5.14 Flexibilización de la Jornada de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares	25
5.15 Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	25

5.16	Uso de la Bicicleta como medio principal de Transporte.....	25
5.17	Programa de beneficios educativos para el servidor público.....	26
5.18	Programa de beneficios educativos para la familia.....	27
5.19	Incentivos para los niveles de excelencia.....	28
5.20	Incentivos por Quinquenios.....	29
6.	ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	29
6.1	Estrategia de divulgación.....	29
6.2	Estrategias de seguimiento y evaluación.....	29
7.	ADOPCIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2023.....	29
8.	APORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y METAS INSTITUCIONALES.....	29
9.	PARTES INTERESADAS Y/O CARACTERIZACIÓN DE GRUPOS DE VALOR.....	30
10.	RECURSOS.....	30
11	BIBLIOGRAFÍA.....	30

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar de la Contraloría General de Santiago de Cali, cumpliendo con la normatividad establecida para este fin, busca promover el desarrollo integral y mejorar la calidad de vida de sus Servidores(as) públicos y familias, buscando generar un ambiente laboral satisfactorio donde la productividad, el sentido de pertenencia, la motivación y el trabajo en equipo hagan parte del día a día.

A través de los Incentivos se busca incidir positivamente sobre el quehacer de los Servidores(as) públicos de la Entidad y sobre su comportamiento laboral, buscando con ello, el cumplimiento y la mejora continua frente a la gestión.

Los reconocimientos a los mejores Servidores(as) de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, al mejor Servidor(a) Público de la Contraloría General de Santiago de Cali, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen proyectos que beneficien a la entidad, buscan propiciar la cultura de trabajo colaborativo orientada a la calidad, aumento de la productividad, a partir de la motivación y el desarrollo profesional y personal.

Anualmente la entidad formula este plan, incluyendo programas, estrategias y actividades que respondan a las necesidades de Bienestar de los Servidores(as) que permitan generar condiciones para un adecuado clima organizacional y el conocimiento e interiorización de los principios y valores contenidos en el código de integridad.

El Plan de Incentivos Institucionales que se presenta a continuación, fue construido a partir del diagnóstico de necesidades de acuerdo a la información recabada en fuentes primarias, los(as) Servidores(as), encuesta de preferencias recreativas, deportivas y lúdicas, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad, la evaluación de factores de riesgo psicosocial y el diagnóstico de clima organizacional.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Propiciar condiciones que conlleven el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores(as), a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración y programas que fomenten el desarrollo integral de cada servidor(a), su sentido de pertenencia a la entidad, promoviendo la felicidad laboral y familiar a través de las rutas de creación de valor.

1.2 Objetivos Específicos

- Generar acciones que propendan a mejorar la calidad de vida de los Servidores(as) públicos y su grupo familiar.
- Facilitar las condiciones para que el ambiente laboral beneficie el desarrollo de la creatividad, identidad, participación de los Servidores(as)(as), así como, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Contribuir con la construcción de un mejor nivel de vida, en las diferentes perspectivas humanas como: educación, recreación, deporte y cultura de los (as) Servidores(as) y su grupo familiar.
- Incluir actividades orientadas a la puesta en marcha de programas, acciones afirmativas y estímulo a buenas prácticas, brindando igualdad de oportunidades de participación en todas las actividades, respetando las condiciones y lineamientos propios de cada uno de los programas realizados.
- Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

2. ALCANCE

Este documento contempla las estrategias de bienestar e incentivos y las acciones a implementar en la Contraloría General de Santiago de Cali y está dirigido a los(as) Servidores(as) públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, haciendo extensión a sus familias de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, Decreto-ley 1960 de 2019.

Serán beneficiarios los Servidores(as) Públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali, perteneciente a todos los niveles y familia, entendiéndose por ésta, el cónyuge o compañera permanente, los padres y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

3. MARCO LEGAL

Los planes de Incentivos y Mejoramiento del Clima Organizacional están normados por:

- Ley 909 de 2004, capítulo III, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.” En los artículos 18 a 25 reglamenta los planes de Bienestar.
- Decreto 1567 de 1998. “*Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado*”. Reglamentado por los Decretos Nacionales 1572 de 1998 y 1227 de 2005.

- Decreto 1227 de 2005. *“Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998”*. Establece las áreas que conforman los planes de Bienestar.
- Decreto 1083 de 2015: *“Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública”*:

Artículo 2.2.10.1, dispone: “Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con fin motivar desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Artículo 2.2.10.2 del mismo decreto establece que “las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas 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 recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción programas vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.

Artículo 2.2.10.1, parágrafo 2, (modificado por el artículo 4 del decreto 51 de 2018), establece que para los efectos de dicho artículo “se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”.

Artículo 2.2.10.6, dispone que “los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional”.

Artículo 2.2.10.7, estipula que, “con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima organizacional, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional. 3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar cultura organizacional y definir

los procesos para la consolidación la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos”.

Artículo 2.2.10.8, establece que “los planes de incentivos, enmarcados dentro los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

Artículo 2.2.10.9. “Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma o de distintas dependencias de la entidad”.

Artículo 2.2.10.10. “Otorgamiento de incentivos: para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en evaluación los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo trabajo”.

Artículo 2.2.10.11. “Procedimiento: Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el mismo decreto”.

Artículo 2.2.10.12. “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.

Artículo 2.2.10.13. “Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”.

Artículo 2.2.10.14. “Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.

Artículo 2.2.10.15. “Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello, se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia. Parágrafo 1º. Las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo

de la entidad. Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.

Artículo 2.2.10.17. “Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”

- Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes incentivos institucionales para los Servidores(as) públicos.
- Ley 1960 de 2019: ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6º del Decreto-ley 1567 de 1998 ' quedará así:

"g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

4. RESULTADO DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

4.1 Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el ambiente laboral

Para lograr la identificación de factores de riesgo psicosocial en la Contraloría General de Santiago de Cali, se toman los resultados de la evaluación de clima organizacional aplicada en el mes de diciembre de 2022, cuyo instrumento evaluó cuatro (4) dimensiones: Comunicación, Liderazgo, Motivación y Satisfacción Laboral. La población evaluada corresponde a 114 trabajadores.

El inventario psicológico de Clima Organizacional aplicado en diciembre de 2022, presenta los siguientes resultados al Interior de la Entidad:

Fortalezas:

Entre los interrogantes que más puntuaron y son considerados fortalezas están las siguientes.

- Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo
- Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas
- Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo
- La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más
- Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto
- Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continúa

Aspectos a mejorar:

El criterio aplicado en esta forma de análisis obedece a aquellas dimensiones que están por debajo del promedio general logrado por la contraloría General Santiago de Cali y corresponde a los interrogantes o preguntas planteadas que lograron más baja puntuación y son consideradas como aspecto por mejorar, entre ellos, están los siguientes:

- Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades institucionales
- Recibe recompensa por los logros durante su trabajo
- En la Entidad se habla con los trabajadores acerca de una información delicada
- La Entidad celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto
- El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos
- En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.

Es importante resaltar que se deben intervenir tres aspectos principales, los cuales son actividades potenciales de intervención:

1. Fortalecer el programa de bienestar y SST, incluyendo actividades de salario emocional, que generen reconocimiento y recompensa.
2. Actividades diarias que generen cultura de cambio organizacional frente a la motivación y liderazgo.
3. Dinamizar por dependencias talleres para fortalecer la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

Igualmente, para actualizar el plan de acción de Riesgo Psicosocial, se deben considerar los hallazgos según los seguimientos a casos de riesgo psicosocial de los funcionarios y el ausentismo presentado en las vigencias 2021 y 2022, relacionados con el grupo diagnóstico trastornos mentales y del comportamiento.

De igual forma, se recomienda seguir fomentando los valores institucionales, los programas de desarrollo profesional, entrenamiento y capacitación, así como el trabajo en equipo para que los resultados obtenidos en esta evaluación se mantengan a lo largo del tiempo.

El plan de mejoramiento de la batería de riesgo psicosocial aplicada en 2019, se extenderá y continuará interviniendo durante la vigencia 2023, debido a que la batería no fue posible aplicarla en la vigencia 2022, toda vez que se espera la publicación por parte del Ministerio de Trabajo, del instrumento que permita la aplicación de esta, requisito sin el cual, por expreso mandamiento legal, no se puede realizar dicha actividad, según lo contemplado en Resolución 2764 de julio de 2022, *“por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.”*

Los siguientes son los aspectos más relevantes del plan de mejoramiento arrojado por la batería de riesgo psicosocial:

- Se recomienda estimular la construcción de relaciones sanas y efectivas con compañeros de trabajo, basadas en la sinceridad y confianza, trabajo en equipo. Es necesario desarrollar técnicas de manejo de estrés, fortalecer técnicas de afrontamiento, y talleres de comunicación asertiva, al igual que desarrollar actividades de formación con el comité de convivencia.
- Se recomienda fortalecer a través de campañas del comité de convivencia, técnicas de comunicación asertiva y resolución de conflictos
- Como medidas preventivas del estrés se recomienda formación en los siguientes temas: desarrollar buen estado físico y prevenir el sedentarismo, fortalecer hábitos de vida saludable, dieta adecuada y alimentación sana, descanso adecuado, higiene del sueño y gestión del tiempo.

4.2 Percepción del Programa de Bienestar Social y actividades de promoción y prevención de la salud durante la vigencia 2022

En el mes de diciembre de 2022, se aplicó encuesta de satisfacción frente a las actividades de bienestar, incentivos y de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas durante la vigencia 2022. La encuesta fue diseñada en formulario de Google, con el siguiente link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScO1reC-irldUZvUwy520bkuyRdx-R32Qfr4k-uYB8ZaYmYqw/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&usp=mail_form_link

El esquema de calificación fue el siguiente: (1) Insatisfecho (2) Poco Satisfecho (3) Parcialmente Satisfecho (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho

Se encuestaron niveles de satisfacción de los siguientes componentes del Plan Anual de Incentivos Institucionales y del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Nivel de satisfacción frente a las actividades académicas y culturales en fechas especiales.
- Nivel de satisfacción frente a las actividades deportivas.
- Nivel de satisfacción frente a las actividades lúdicas y de recreación.
- Nivel de satisfacción frente actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Nivel de satisfacción frente actividades del Programa de Incentivos, prepensionados y otros.

La encuesta fue diligenciada por 76 servidores públicos

Concepto	Número	Porcentaje
Población de referencia	183	100%
Total encuestados	76	41.5%
Identificados	76	100%
No aplicaron	107	59.5%

La calificación general de satisfacción con las actividades desarrolladas alcanzó el 96.5%, es decir, que la mayoría de los encuestados califican con nota igual o superior a 4 en una escala de 1 a 5.

Actividad	5. Totalmente Satisfecho	4. Satisfecho	3. Parcialmente satisfecho	2. Poco satisfecho	1. Insatisfecho	Encuestados	% Satisfacción
Día de la Mujer	45	12	2	0	0	59	97%
Día de la secretaria	32	9	1	0	0	42	98%
Día de la Madre	44	10	3	0	0	57	95%
Día del Padre	36	8	3	0	0	47	94%
Día del Servidor Público	57	14	1	0	0	72	99%
Actividad de Fin de Año	65	10	1	0	0	76	99%
XII Juegos Nacionales de Control Fiscal	66	5	0	0	0	71	100%
Gimnasio	34	7	3	0	0	44	93%
Pesca deportiva	41	8	0	1	0	50	98%
Vacaciones Constructivas	26	6	0	1	0	33	97%
Actividad con los Hijos - Zoológico	38	6	0	0	0	44	100%
Exámenes médicos periódicos	65	8	0	0	0	73	100%
Inspección y seguimiento ergonómico de puestos de trabajo	42	10	9	1	0	62	84%
Inducción y Reinducción en SST	47	14	5	0	0	66	92%
Taller jurídico sobre el Sistema General de Pensiones	29	14	2	0	0	45	96%

Actividad	5. Totalmente Satisfecho	4. Satisfecho	3. Parcialmente satisfecho	2. Poco satisfecho	1. Insatisfecho	Encuestados	% Satisfacción
Beneficios educativos para el servidor público	30	7	1	0	0	38	97%
Beneficios educativos para la familia	39	6	1	0	0	46	98%
Día de la familia (días compensatorios)	70	5	0	0	0	75	100%
	806	159	32	3	0	1000	96,5%

4.3 Preferencias de actividades recreativas, deportivas y lúdicas de los servidores públicos para la vigencia 2023.

Durante el mes de diciembre de 2022, se realizó aplicación de la encuesta de preferencias deportivas, recreativas y lúdicas CÓDIGO: FOR-P7-135, con el fin de indagar sobre intereses y preferencias en actividades recreativas, deportivas, artísticas, culturales, artes y promoción y prevención de la salud para la vigencia 2023. La encuesta fue diligenciada por 95 servidores públicos y arrojó los siguientes resultados:

Participación por cargo

Etiquetas de fila	Cantidad
Almacenista	1
Auditor Fiscal de Contraloría	29
Auxiliar Administrativo	3
Conductor	1
Director Técnico	1
Jefe de Oficina	3
Operario	1
Profesional Especializado	7
Profesional Universitario	22
Secretaria(o)	10
Secretaria Ejecutiva	2
Subdirector(a)	2
Técnico Operativo	12
Tesorero	1
Total general	95

Participación por sexo

Sexo	Cantidad
Femenino	49
Masculino	46
Total general	95

Participación por dependencia

Dependencia	Cantidad
Auditoría y Control Interno	3
Despacho Contralor	4
Dirección Administrativa y Financiera	17
Dirección Operativa Responsabilidad Fiscal	7
Dirección Técnica ante el Sector Educación	4
Dirección Técnica ante el Sector Físico	10
Dirección Técnica ante el Sector Salud	7
Dirección Técnica ante EMCALI	3
Dirección Técnica ante la Administración Central	16
Dirección Técnica ante Recursos Naturales	8
Oficina Asesora Jurídica	3
Oficina Control Fiscal Participativo	5
Oficina de Informática	3
Oficina de Planeación	2
Secretaría General	3
Total general	95

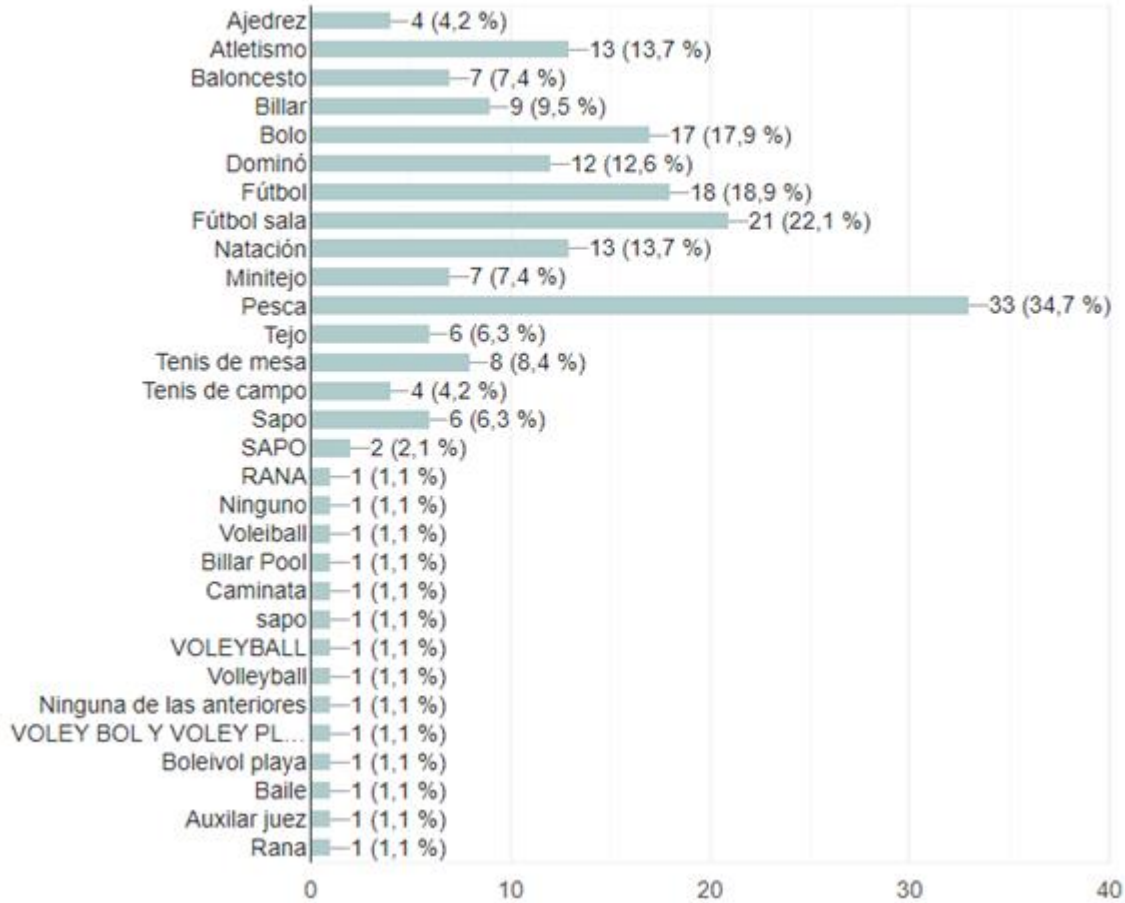
Interés por disciplinas deportivas

Las disciplinas o actividades deportivas con mayor preferencia para la vigencia 2023, son las siguientes:

- Pesca deportiva
- Fútbol sala
- Fútbol
- Bolo
- Natación
- Sapo
- Billar
- Tejo
- Minitajo
- Tenis de mesa
- Tenis de campo

Disciplinas deportivas de tu preferencia

95 respuestas

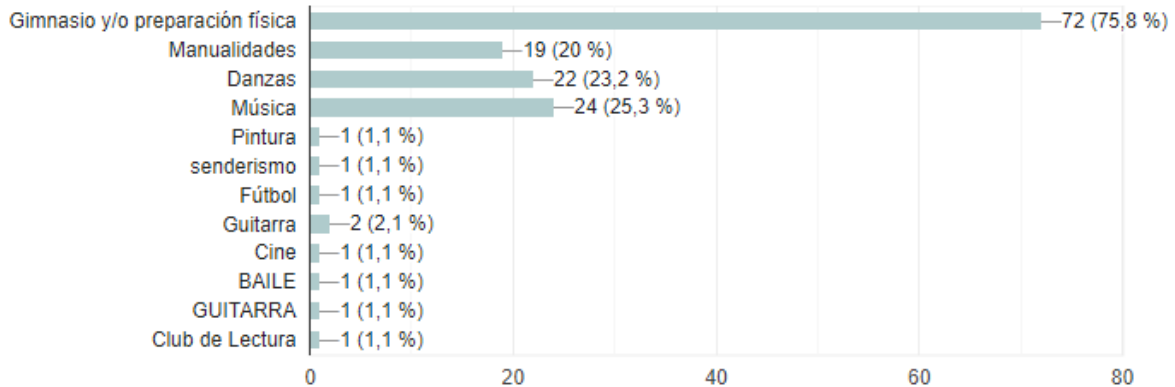


Interés por actividades recreativas y lúdicas

Actividad	Número
Gimnasio y/o preparación física	72
Música	24
Danzas y Baile	22
Manualidades	19
Guitarra	3

Actividades recreativas y lúdicas de tu preferencia

95 respuestas



5. ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR

La Contraloría General de Santiago de Cali tiene contempladas actividades que se ocupan de las condiciones de la vida laboral de los servidores, buscando la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

5.1 Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.

La Contraloría General de Santiago de Cali, dentro del Plan de Bienestar tiene para los (las) Servidores(as) el reconocimiento a la labor según su profesión, como se describe a continuación:

MES	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIA
Febrero	Día del Periodista	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
Marzo	Día del Contador	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
	Día del Abogado	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
Julio	Día del Economista	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
	Día del Motorista	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión

MES	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIA
Agosto	Día del Comunicador Social	Reconocimiento de la labor Profesional	Mensaje alusivo a la profesión
	Día del Ingeniero	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
Octubre	Día del Archivista	Comunicación escrita relacionada con el día de labor Profesional	Mensaje alusivo a la profesión
	Día del Tecnólogo	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
	Día del Trabajador Social	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
	Día del Administrador Público	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
Noviembre	Día del Administrador	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
	Día Del Psicólogo	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión

5.2 Programa actividades académicas y culturales en fechas especiales

La Contraloría General de Santiago de Cali, dentro del Plan de Incentivos tiene para los (las) Servidores(as) la celebración de fechas especiales como se describe a continuación:

MES	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIA
Marzo	Día de la Mujer	Reconocimiento especial a través de espacio lúdico y de esparcimiento	Actividad lúdica sobre la construcción de una sociedad donde prime el respeto propio
Abril	Día de la secretaria	Reconocimiento especial a través de espacio lúdico y de esparcimiento	Actividad lúdica para reconocer la labor que realizan diariamente quienes ejercen la labor secretarial
Mayo	Día de la Madre	Reconocimiento especial a través de espacio lúdico y de esparcimiento	Actividad lúdica dirigida a las madres de la entidad, en reconocimiento a la labor desarrollada al interior de sus grupos familiares. Mensaje alusivo al día de la madre
Junio	Día del Padre	Reconocimiento especial a través de espacio lúdico y de esparcimiento	Actividad lúdica para hacer un reconocimiento al Rol de padres que desempeñan algunos servidores públicos. Mensaje alusivo al día del padre
	Día del Servidor Público	Reconocimiento especial a la labor ejercida por todos los Servidores(as).	Actividad lúdica para reconocer la labor ejercida por todos los servidores públicos en la entidad, en pro de la misión institucional.

MES	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIA
Diciembre	Novenas de Navidad	Actividad especial para fortalecer los lazos de amistad, como tiempo de esperanza, reconciliación, paz y amor	Actividad lúdica que se realizará con el fin de fomentar la integración, respeto, sana convivencia y recogimiento espiritual
	Actividad de Fin de Año en el marco de los reconocimientos a mejores servidores públicos de cada nivel, mejores equipos de trabajo y exaltación de Quinquenios.	Actividad especial para fortalecer los lazos de amistad y reconocimiento.	Actividad lúdica que se realiza con el propósito de fomentar un ambiente laboral óptimo, propicio para el bienestar de los funcionarios que genere motivación y rendimiento laboral. Se realizará reconocimiento a mejores servidores públicos de cada nivel, mejores equipos de trabajo y reconocimiento a los servidores(as) públicos que cumplan quinquenios

5.3 Programa actividades deportivas

El objetivo es promover el deporte como actividad recreativa respondiendo a las necesidades de los Servidores(as) de realizar ejercicio físico y así mejorar su salud física y mental. Al interior de la entidad, se promoverán diferentes actividades deportivas para brindar espacios que faciliten la creación de canales de comunicación y vínculos entre todos los servidores(as) de las diferentes áreas de la entidad; llegando así, a fomentar la integración y una sana competencia, estas actividades son las que presentan mayor acogida entre los servidores(as) de la entidad, de acuerdo con los históricos de asistencia y la encuesta de preferencias deportivas realizada en el mes de diciembre de 2022. La encuesta fue diseñada en formulario de Google, con el siguiente link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfMO5MOVI59qFGhyh8BpRsy9Wt21flfNMQ3kapQHaxjUMY7Ow/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&usp=mail_form_link.

ACTIVIDAD	FECHA	ESTRATEGIA
Billar	Abril a Noviembre	Torneo interno
Bolo	Abril a Noviembre	Entrenamiento y participación en torneo empresarial
Dominó	Abril a Noviembre	Torneo interno
Fútbol	Abril a Noviembre	Entrenamiento y participación en torneo empresarial
Fútbol sala	Abril a Noviembre	Entrenamiento y participación en torneo empresarial

ACTIVIDAD	FECHA	ESTRATEGIA
Natación	Abril a Noviembre	Entrenamiento
Sapo	Abril a Noviembre	Torneo interno
Tejo	Abril a Noviembre	Torneo interno
Minitejo	Abril a Noviembre	Torneo interno
Tenis de campo	Abril a Noviembre	Entrenamiento
Tenis de mesa	Abril a Noviembre	Entrenamiento

5.4 Programa de actividades lúdicas y de recreación

Su objetivo es promover el bienestar físico, mental y social de los servidores(as) públicos de la Entidad, respondiendo a las necesidades identificadas por los mismos, cubriendo aspectos como ejercicio físico y así mejorar su salud física y mental, como también incentivar la utilización de su tiempo libre.

La entidad formula actividades que brindan escenarios propicios para que los (las) Servidores(as) practiquen actividades lúdicas y de recreación que contribuyan a su bienestar.

Se adelantó encuesta de preferencias recreativas, lúdicas y deportivas a los servidores públicos en el mes de diciembre 2022. La encuesta fue diseñada en formulario de Google, con el siguiente link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfMO5MOVI59qFGhyh8BpRsy9Wt21ffNMQ3kapQHaxjUMY7Ow/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&usp=mail_form_link.

MES	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA
Marzo a noviembre	Capacitaciones en artes, artesanías o manualidades	Talleres presenciales o virtuales que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con la caja de compensación u otros organismos.
Octubre	Vacaciones Constructivas	Jornada recreativa, y cultural, dirigida a los hijos menores de 25 años de los funcionarios
Octubre a diciembre	Actividad con los Hijos de los Servidores(as) Públicos.	Espacio de esparcimiento y recreación dirigida al servidor público y sus hijos. Actividad con los hijos menores de 25 años de los servidores públicos.

MES	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA
Julio a Noviembre	Pesca Deportiva	Generar espacio de esparcimiento para los servidores públicos de la entidad y su grupo familiar.

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, diciembre de 2022

5.5 Promoción y prevención de la salud

La Contraloría General de Santiago de Cali, realiza actividades que propenden por la calidad de la salud física y mental de los funcionarios.

Estas actividades se articulan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de los Subprogramas de Seguridad Industrial; Higiene Industrial y Medicina Preventiva.

Su objetivo es desarrollar las actividades necesarias para promover entre los servidores públicos la creación y mantenimiento de hábitos de vida saludable, Así como la prevención, control y seguimiento a través de los diferentes sistemas de vigilancia de los riesgos que afectan la salud de los funcionarios. Este componente articula la realización tanto de jornadas de promoción y prevención de la salud, como de actividad física dirigida con pausas activas en la que pueden participar todos los servidores públicos, sin importar el tipo de vinculación que tengan con la entidad.

Se llevarán cabo las siguientes actividades articuladas con el SG-SST:

- Exámenes médicos periódicos.
- Tips y boletines prevención consumo de alcohol y sustancias psicoactivas
- Tips y boletines informativos sobre Prevención de Cáncer
- Tips y boletines informativos de Seguridad y Salud en el Trabajo (pausas activas, autocuidado, riesgos laborales)
- Tamizajes de riesgo cardiovascular
- Actividad Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (importancia Salud Visual)
- Capacitación peligros de exposición personal servicios generales (riesgo químico, riesgo locativo)
- Capacitación responsabilidades frente al sistema de gestión de SST - Comité Directivo

Estas actividades se ejecutarán y evaluarán en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las mejoras que resulten de su ejecución.

5.6 Clima Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

En el marco del plan de intervención de las brechas encontradas en la medición de clima organizacional, se llevarán cabo las siguientes actividades articuladas con el SG-SST:

- Seguimiento a casos de riesgo psicosocial y consultas clínicas permanentes
- Taller, charla y/o conferencia en Manejo de estrés
- Taller, charla y/o conferencia Comunicación asertiva
- Taller, charla y/o conferencia sobre el fortalecimiento en liderazgo
- Taller, charla y/o conferencia demandas emocionales
- Capacitación en Manejo y adaptación al cambio
- Taller, charla y/o conferencia sobre trabajo de equipo
- Taller, charla y/o conferencia sobre relaciones interpersonales
- Aplicación Batería de riesgo psicosocial

Estas actividades se ejecutarán y evaluarán en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las mejoras que resulten de su ejecución.

5.7 Inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reintegración

Inducción

Orientar a los servidores públicos que ingresan por primera vez a la Contraloría General de Santiago de Cali, para facilitar el proceso de adaptación a la cultura organizacional, fortalecer la integración del empleado en el desarrollo de habilidades gerenciales y del servicio público, suministrando información necesaria para el conocimiento de la función pública y el ejercicio del control fiscal, estimulando el aprendizaje, la gestión del conocimiento, el desarrollo del sentido de pertenencia con enfoque de creación del valor público y su adaptación al nuevo rol laboral

Entrenamiento en el puesto de trabajo

Con este programa se busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones o actividades propias del empleo, con el objetivo que se asimilen en la práctica las labores. Se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La

intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Reinducción

Dar a conocer los cambios en la estructura, funcionamiento y directrices de la entidad, con miras a mantener la actualización de todo el personal, el mejoramiento continuo en la prestación del servicio y en la cultura organizacional.

Estos objetivos se cumplirán y se evaluarán atendiendo lo establecido en la metodología para el programa de inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reinducción, Código: MET-P7-63.

5.8 Entorno laboral saludable

En la Resolución 3202 de 2016, el Ministerio de Salud y Protección Social define el entorno laboral como: *“escenario donde las personas e individuos se organizan para producir bienes y servicios en condiciones que promueven y protegen la salud brindando bienestar a los trabajadores, sus familias y comunidades, con la participación activa en la eliminación y mitigación de los factores adversos a su salud. Comprende los escenarios laborales formales e informales”* (MSPS, 2016).

Las orientaciones incluidas en este lineamiento proponen fortalecer y articular acciones para la promoción de la salud, en el marco del SG-SST.

El objetivo de este programa es promover actividades para el fomento de la alimentación saludable, actividad física, control del consumo y exposición al humo de tabaco, y al consumo abusivo de alcohol, para la prevención de las condiciones no transmisibles, promoción de la salud ambiental, la convivencia social y la salud mental.

Desarrollar y potenciar condiciones institucionales (físicas, sociales y ambientales) en pro de los estilos de vida saludable de los servidores públicos, que promuevan la salud y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

MES	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA
Abril a Diciembre	Gimnasio	Suscribir convenio y/o contrato, que promueva el ejercicio individual para fomentar el ejercicio en centros de acondicionamiento físico.
Abril a noviembre	Talleres de cocina saludable	Actividad presencial o virtual en contrato o convenio con la Caja de Compensación Familiar, fomentar estilos de vida saludable, buscando que los servidores públicos reconozcan la importancia de mantener una dieta rica, variada y

MES	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA
		saludable.
Abril a noviembre	Taller estilos de vida saludable	Capacitación estilos de vida y trabajo saludable (nutrición)
Abril a noviembre	Prevención consumo de alcohol y sustancias psicoactivas	Capacitaciones, Tips y boletines prevención consumo de alcohol y sustancias psicoactivas

La actividad relacionada con la prevención consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, se ejecutará y evaluará en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las mejoras que resulten de su ejecución.

5.9 Alianzas, convenios, programa servimos

Como lo señala la Función Pública el programa "Servimos" es una iniciativa que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

La Contraloría General de Santiago de Cali, cuenta y promueve convenios o alianzas con entidades públicas y privadas para el fomento de la educación, salud, recreación, turismo y vivienda.

Corresponde a la Dirección Administrativa y Financiera contar con la estadística que permita evidenciar el número de servidores públicos que hacen uso de las alianzas o convenios.

5.10 Programa de desvinculación asistida (pre pensionados)

El objeto de estas actividades es sensibilizar y capacitar al personal de planta que esté próximo al retiro del servicio, para ayudarlo a afrontar la situación de desempleo o cambio de vida, con actitud positiva y para que desarrolle estrategias efectivas en busca de un nuevo empleo u ocupación.

Este programa tiene en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral, manejar el impacto emocional por un lado y, por otro, le dará tiempo al servidor de comenzar su etapa de reinserción laboral.

MES	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	OBJETIVO
Enero a Marzo	Identificación del personal en calidad de prepensionados.	Revisión de hojas de vida e historias laborales	Identificar el personal en calidad de pre pensionado, para hacerlos partícipes de las actividades que se vayan a ejecutar
Abril a noviembre	Capacitación, encuentros lúdicos presenciales y/o digitales.	Taller jurídico sobre el Sistema General de Pensiones Taller de Estrategias para preparar inteligentemente el retiro y abordar nuevos propósitos de vida.	Fortalecer los conocimientos y experiencias de vida a través de encuentros lúdico-pedagógicos presenciales y/o digitales.

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, diciembre de 2022

5.11 Reconocimientos a la trayectoria laboral por servicios prestados y registro de las causas de retiro

La Contraloría General de Santiago de Cali, al momento del retiro de los servidores públicos llevará a cabo las siguientes actividades:

MES	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	OBJETIVO
Al momento del retiro	Entrevista o Encuesta de retiro	Realizar encuesta de causas de retiro	Realizar un documento de análisis de causas de retiro como insumo para la provisión del talento humano.
Al momento del retiro	Reconocimiento	Reconocer al momento del retiro por la labor desarrollada	Hacer reconocimiento mediante documento, publicación o entrevista por los servicios prestados a la entidad.

5.12 Celebración del Día de la Familia

Para fortalecer la comunicación, integración y lazos familiares y con el fin de atender las directrices señaladas en la Ley 1857 artículo 3° de julio de 2017, se brindará a los servidores(as) públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali en cada vigencia, una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado o por el empleador o por la caja de compensación familiar. En el evento de no lograr gestionar esta jornada, se permitirá que los funcionarios tengan este espacio de tiempo con sus familiares sin afectar los días de descanso.

5.13 Celebración de cumpleaños

Esta actividad de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral, puede estar encaminada hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello, las entidades deberán definir las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de sus cumpleaños, por lo que podrán otorgarles un día libre, con la finalidad que tengan la oportunidad de descansar y disfrutar en compañía de sus familiares y seres más cercanos, este día debe darse previa concertación con el jefe inmediato y debe ser solicitado en un lapso no mayor a dos meses después de la fecha de cumpleaños.

5.14 Flexibilización de la Jornada de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares

Con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de la Ley 1361 de 2009, se adoptará horario flexible dentro de la jornada laboral, para facilitar el acercamiento de los servidores con los miembros de su familia, atender sus deberes de protección y acompañamiento a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar que se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, siempre y cuando convivan con ellos, estableciendo horario de jornada continua de manera que puedan terminar la jornada laboral antes de lo habitual.

Los servidores públicos que quieran acceder a dicho beneficio deberán elevar la correspondiente solicitud a la Dirección Administrativa y Financiera, la cual efectuará visita social con la Comisión de Personal, con el fin de verificar dicha condición.

5.15 Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, se establecerá horario flexible especial para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan ingresar 30 minutos después de iniciada la jornada laboral o darla por terminada 30 minutos antes de lo habitual.

5.16 Uso de la Bicicleta como medio principal de Transporte

Con el fin de promover prácticas entre los Servidores(as) públicos relacionadas con el deporte y estilo saludable e incentivar la preservación y respeto del medio ambiente y aportar a la movilidad y el transporte sostenible, la Contraloría General de Santiago de Cali, implementó el uso de la bicicleta como medio principal de transporte dentro del programa de Bienestar e incentivos, teniendo en cuenta la Ley 1811 de 2016 en su Artículo 16, para todos los Servidores(as) públicos de la entidad.

El fomento del uso de la bicicleta como medio principal de transporte se establece en todas las sedes de la entidad, obteniendo como incentivo medio día laboral libre, remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, los beneficiarios de este incentivo podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año, los cuales no son acumulables al momento de su redención y tampoco podrán ser cedidos a otros Servidores(as).

Los Servidores(as) públicos de la Contraloría que deseen recibir este incentivo deben comunicar el interés de hacer uso de la bicicleta como medio de transporte. Una vez inscrito tendrá asignada una planilla de registro, la cual será de custodia y uso exclusivo del funcionario asignado por parte de la Dirección Administrativa y Financiera para llevar registro y control de las veces que el servidor público haga uso de la bicicleta como medio de transporte.

Dicha planilla deberá ser diligenciada cada vez que el servidor público demuestre haber llegado a trabajar en el horario establecido por la entidad como jornada laboral.

Una vez complete los treinta (30) registros de ingreso, podrá solicitar el medio día laboral remunerado.

5.17 Programa de beneficios educativos para el servidor público

Teniendo en cuenta que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, este Organismo los implementará a través de programas de bienestar social.

Parágrafo 1 del artículo 2.2.10.2 ibídem indica que los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. Como también el artículo 2.2.10.5 del mencionado decreto dice que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera en la Contraloría General de Santiago de Cali.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Los beneficios educativos podrán solicitarse para adelantar estudios superiores en las modalidades de Educación Formal: Estudios técnicos, tecnológicos, pregrados,

postgrados, maestrías y doctorados, en Instituciones Educativas aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.

Los beneficios educativos se otorgarán hasta agotar el monto que anualmente se fije para tal efecto.

Se contará con un equipo de Apoyo al Programa de Bienestar Social, quien será el encargado de brindar apoyo, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en lo relacionado con el tema de los beneficios educativos.

Los beneficios educativos se pagarán anualmente por lo cursado en la vigencia, a los funcionarios de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, siempre y cuando dichos estudios sean afines o tengan relación con los procesos o actividades que desarrolla la entidad.

No se otorgarán beneficios educativos, de ninguna clase, para adelantar estudios en el exterior, no se reconocerá el pago de cursos de extensión para optar por el título, ni el valor de los respectivos derechos de grado.

En caso de que el servidor(a) público sea favorecido con los beneficios establecidos y, simultáneamente posea otro beneficio educativo de entidad pública o privada, la Contraloría General de Santiago de Cali solamente pagará la diferencia que resulte entre lo que debe pagar y lo pagado por la otra entidad.

5.18 Programa de beneficios educativos para la familia

La Contraloría General de Santiago de Cali implementó el programa de Bienestar Social de Beneficios Educativos para financiar la educación superior de las familias de los Servidores(as) Públicos (Cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor).

Que la financiación de la educación formal tanto para los empleados de libre nombramiento y remoción como de carrera administrativa deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad y
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

El referido Beneficio Educativo no aplicará para las familias de los servidores públicos que cursen estudios en Establecimientos Educativos Estatales, toda vez que mediante el Decreto No. 4807 del 20 de diciembre de 2011, el Gobierno Nacional, reglamentó la aplicación de la gratuidad educativa para estudiantes de educación

preescolar, primaria, secundaria y media, salvo por las excepciones que dicha normatividad contempla.

Se entiende por Educación Formal: La educación preescolar, la educación básica: (primaria: cinco grados y secundaria: cuatro grados), la educación media: (dos grados más, misma que culmina con el título de bachiller) y la educación superior: (pregrado y posgrado).

El nivel de pregrado tiene tres (3) niveles de formación:

- Nivel Técnico Profesional (Programas: Técnicos Profesionales).
- Nivel Tecnológico (Programas: Tecnológicos).
- Nivel Profesional (Programas: Profesionales Universitarios).

La educación de posgrado comprende los siguientes niveles

- Especializaciones (Programas de: Especializaciones Técnicas Profesionales, Especializaciones Tecnológicas y Especializaciones Profesionales).
- Maestrías.
- Doctorados.

Sólo se aprobará y pagará beneficio, máximo para dos miembros de familia.

No se otorgará beneficio educativo de ninguna índole, para adelantar estudios en el exterior.

Este beneficio se pagará de acuerdo a lo dispuesto en el Acto Administrativo de adopción del mismo para la vigencia.

5.19 Incentivos para los niveles de excelencia

La Contraloría General de Santiago de Cali, realiza reconocimiento a los mejores Servidores(as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, al mejor Servidor Público, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen proyectos que beneficien a la entidad, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad.

Se establece el programa Anual de Incentivos en las siguientes categorías:

- Mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad.
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Profesional.
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Técnico.
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Asistencial.
- Mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
- Mejor equipo de trabajo.

5.20 Incentivos por Quinquenios

Con el fin de fortalecer la calidad de vida laboral a través de actividades relacionadas con el salario emocional, la Contraloría General de Santiago de Cali, concederá a los servidores públicos, como reconocimiento a su antigüedad, permiso remunerado por cada quinquenio continuo de vinculación, no acumulable con vacaciones u otros descansos remunerados, de la siguiente manera:

- Cumplimiento primer quinquenio (5 años): 1 día.
- Cumplimiento segundo quinquenio (10 años): 2 días.
- Cumplimiento tercer o más quinquenios: 3 días

6. ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1 Estrategia de divulgación.

La Dirección Administrativa y Financiera, con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones, realizará una estrategia de divulgación, promoción y comunicación del contenido de este Plan, para llegar a la totalidad de los servidores(as) públicos de la entidad, lo que garantizará el derecho de acceso a la información de conformidad a la Ley 1712 de 2014. Se podrán utilizar los medios de comunicación interna, para garantizar su conocimiento.

6.2 Estrategias de seguimiento y evaluación

Corresponde a la Dirección Administrativa y Financiera, aplicar un mecanismo de seguimiento mediante la generación de Indicadores y un mecanismo de evaluación de satisfacción de las actividades del Plan de Incentivos Institucionales, con el fin de determinar su eficacia e impacto en la calidad de vida de los(as) Servidores Públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali.

El análisis de los resultados de seguimiento y evaluación, permitirán la toma de decisiones frente a las posibles mejoras a implementar.

7. ADOPCIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2023

El Proyecto de Plan Incentivos Institucionales para la vigencia 2023, se presentará en Comité para su aprobación, el cual quedará registrado a través de acta.

8. APORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y METAS INSTITUCIONALES

Este Plan responde a los lineamientos del Plan Estratégico 2022-2025 “Control somos todos”, el cual se desarrollará a través de cuatro (4) ejes estratégicos.

OBJETIVO SUPERIOR Y EJES ESTRATEGICOS

Ejercer un control fiscal participativo e incluyente, en cumplimiento de los principios de economía, eficiencia, eficacia y equidad que rigen la función fiscalizadora, que contribuya a la gestión efectiva de los recursos públicos, en procura del mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad caleña

Eje Estratégico 1: GOBERNANZA EFECTIVA	Eje Estratégico 2: DEFENSA DEL PATRIMONIO PÚBLICO	Eje Estratégico 3: CONTROL SOCIAL EFECTIVO	Eje Estratégico 4: FORTALECIMIENTO E INNOVACION INSTITUCIONAL
Evaluar la gobernanza en las entidades sujetas de control a través de las interacciones y acuerdos entre el control fiscal macro y micro en el nivel central y descentralizado en el Distrito de Santiago de Cali, para hacer efectiva la gestión fiscal del recurso público.	Fortalecer a través del Proceso de Responsabilidad Fiscal de la Contraloría General de Santiago de Cali, las acciones de recuperación de los recursos públicos.	Robustecer la cultura de control y cuidado del patrimonio público y de la adecuada gestión pública, a través de la participación ciudadana, propendiendo por una comunicación asertiva.	Fortalecer el talento humano y la innovación de los procesos y procedimientos de la Contraloría General de Santiago de Cali para cumplir de manera efectiva la misión de la entidad.

9. PARTES INTERESADAS Y/O CARACTERIZACIÓN DE GRUPOS DE VALOR

Dentro del presente Plan se tendrá en cuenta como clientes y/o partes interesadas o grupos de valor, a los(as) Servidores(as) públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, haciendo extensión a sus familias, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1, parágrafo 2, (modificado por el artículo 4 del decreto 51 de 2018), estableciendo que para los efectos de dicho artículo “se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”

El plan tendrá en cuenta a los servidores públicos nombrados en provisionalidad, en los casos que determine la Ley.

10. RECURSOS

Para la ejecución de los programas, estrategias y actividades contempladas en este Plan de Incentivos Institucionales, vigencia 2023, se cuenta con presupuesto inicial de \$250.000.000.

11 BIBLIOGRAFÍA

Guía de estímulos para los servidores públicos, versión 1. Departamento Administrativo de la Función Pública, septiembre 2018.

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 4. Departamento Administrativo de la Función Pública, Colombia, 2021.

Nombre	Cargo	Firma
--------	-------	-------

Proyectó	Ricardo Correa Galarza / Sandra Patricia Ospina Calderón	Profesional Universitario / Profesional Universitario (E)	
Revisó	Jorge Eliecer Ruiz Correa	Director Administrativo y Financiero	
Aprobó	Comité Directivo	Comité Directivo	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			