



CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS-
ESTIMULOS

Versión 3

MARÍA FERNANDA AYALA ZAPATA
Contralora General de Santiago de Cali

JORGE ELIECER RUIZ CORREA
Director Administrativa y Financiero

Equipo técnico
Ricardo Correa Galarza – Profesional Universitario
Carmen Ñañez Guerrero – Técnico Operativo (E)
Sandra Patricia Ospina Calderón - Técnico Operativo (E)

Santiago de Cali, Noviembre 2020

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	5
1.1 Objetivo General	5
1.2 Objetivos Específicos	5
2. ALCANCE	5
3. MARCO LEGAL	5
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	11
4.1 Resultados percepción de clima laboral	11
4.2 Beneficiarios de los Programas de Bienestar Social e Incentivos - Estímulos	12
5. ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR	12
5.1 Programa celebración de fechas especiales	13
5.2 Programa actividades deportivas	15
5.3 Programa de actividades lúdicas y de recreación	16
5.4 Programa de desvinculación asistida (pre pensionados)	17
5.5 Evaluación de la percepción de los Programas de Bienestar	18
6. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS	21
6.1 Celebración del Día de la Familia	21
6.2 Uso de la Bicicleta como medio principal de Transporte	21
6.3 Programa de beneficios educativos para el servidor público	22
6.4 Programa de beneficios educativos para la familia	23
6.5.3 Beneficiarios de los Incentivos	26
6.6 Tipo de Incentivos	26
6.7. Planes de Incentivos para los Empleados Exaltados	27
6.8 Condiciones para hacer efectivo los incentivos a los empleados exaltados	28
6.9 Vigencia del disfrute de los incentivos a los empleados exaltados	28
6.10 Planes de incentivos para los mejores equipos de trabajo	29

“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”



6.11 Condiciones para hacer efectivo el incentivo al mejor equipo de trabajo	29
6.12 1 Vigencia de reconocimiento del incentivo al mejor equipo de trabajo	29
7. DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS	30
7.1 Estrategia de divulgación del Plan Anual de bienestar social e incentivos Bienestar Social e Incentivos-Estímulos	30
7.2 Estrategias de medición y evaluación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos-Estímulos	30
8. ADOPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS-ESTÍMULOS	31
9. APORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y METAS INSTITUCIONALES	31
10. PARTES INTERESADAS Y/O CARACTERIZACIÓN DE GRUPOS DE VALOR	31
11. RECURSOS	32
12 BIBLIOGRAFÍA	32

COPIA CONTROLADA



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

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, y el trabajo en equipo hagan parte del día a día.

Con los Incentivos se busca que incidan positivamente sobre el quehacer de los Servidores(as) públicos de la Entidad y sobre su comportamiento laboral, lo que se espera en lograr mejores resultados en nuestra gestión.

Se realiza un reconocimiento 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, propiciando la cultura de trabajo colaborativo orientada a la calidad y productividad.

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 laboral y el conocimiento e interiorización de los principios y valores emitidos en nuestra Entidad.

Este Plan se encuentra alineado con el Plan Estratégico 2020-2021, específicamente con el eje No.1 "Gobernabilidad Institucional Eficaz", en este orden de ideas, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 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), la Comisión de Personal, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad, la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el diagnóstico de clima organizacional.

Es fundamental que las actividades establecidas en el presente plan se revisen y evalúen periódicamente, para cubrir las nuevas necesidades detectadas, determinar su impacto y que pueda cubrir la entidad de acuerdo a su presupuesto.

"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"



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.

3. MARCO LEGAL

Los planes de Bienestar e Incentivos y Mejoramiento del Clima Laboral están normados por:



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

- 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”.



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

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 laboral, 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”.

“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”



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 bienestar social e incentivo 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".
- Decreto 417 de 2020 del 17 de marzo de 2020. Mediante el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional
- Decreto legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica

- Resolución 666 de 24 de abril de 2020. Por el cual se ordena adoptar el protocolo de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, orientado a minimizar los factores que puedan generar transmisión del COVID 19 y deberá ser implementado por los destinatarios de este acto administrativo.
- Circular Externa 100-009 del 7 de mayo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, por la cual se presentan una serie de acciones para implementar en la administración pública las medidas establecidas en el protocolo general de bioseguridad adoptado en la resolución 666 del 24 de abril de 2020.
- Resolución 1313 del 3 de agosto de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, “por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades relacionadas con los centros de entrenamiento y acondicionamiento físico”
- Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020 del Ministerio del Interior, “por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable”
- Resolución 1840 del 14 de octubre de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, "Por medio de la cual se adopte el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus Covid-19 para la práctica de actividades físicas, recreativas y deportivas y se derogue la Resolución 991 de 2020".
- Decreto 1408 del 30 de octubre de 2020 del Ministerio del Interior por el cual se prorroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", prorrogado por el Decreto 1297 del 29 de septiembre de 2020



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

4.1 Resultados percepción de clima laboral

Teniendo en cuenta que esta actividad se realiza cada dos años, en la vigencia 2018 se midió y conoció la percepción y necesidades de los Servidores(as) públicos, con el fin de identificar prioridades y definir acciones que permitían satisfacer estas solicitudes.

Se evaluó la percepción de clima laboral teniendo como universo 194 Servidores(as) y como muestra a 111 Servidores(as) públicos, representantes de todas las áreas de la Entidad. El mayor porcentaje de la población evaluada se encuentra de acuerdo con que los beneficios a los cuales tienen acceso en la Contraloría General de Santiago de Cali, mejoran la calidad de vida. Solo un 5% de la población, se encuentra en desacuerdo con esta afirmación. La mayoría de la población evaluada se encuentra de acuerdo con que existen programas de reconocimiento. El 20% de los trabajadores están en desacuerdo con esta afirmación.

Como también un 91% de la población evaluada se siente motivada en el trabajo. La mayoría de los trabajadores evaluados están de acuerdo con la afirmación “He recibido la información y el entrenamiento necesario para mi seguridad y el cuidado de mi salud”.

Igualmente se evidenció que la mayoría de la población evaluada, se encuentra de acuerdo con la afirmación “en el último año he participado en procesos de formación que me permiten aumentar mi conocimiento y habilidades”, así mismo, el 99% presentan una satisfacción laboral adecuada, toda vez que manifestaron que les gusta y se sienten orgullosos de trabajar en esta entidad.

Más de la mitad de los Servidores(as) Públicos se encuentra de acuerdo con la afirmación “me entero oportunamente de los cambios de la entidad”.

El 19% de los Servidores(as) evaluados se encuentra en desacuerdo con la afirmación “cuando hay cambios, siento que cuento con el apoyo y orientación necesarios para adaptarme a los mismos”.

Se observa que la totalidad de la población evaluada tiene conocimientos sobre la misión y objetivos de la Entidad. Igualmente, la mayoría de la población se encuentra de acuerdo con la afirmación “me siento comprometido con los resultados de mi equipo de trabajo”



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

Se observa que la mayoría de los Servidores(as) consideran que tienen la posibilidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades en sus puestos de trabajo y/o dentro de la entidad.

Así también la mayoría de las personas evaluadas (86%) se encuentran de acuerdo con la afirmación “la entidad me ofrece posibilidades de desarrollo profesional acordes a mi plan de vida”.

La totalidad de la población evaluada comparte y aplica los valores de la Contraloría General de Santiago de Cali.

4.2 Beneficiarios de los Programas de Bienestar Social e Incentivos - Estímulos

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.

5. ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR

En consideración a las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, Departamental y Municipal, en el marco de la emergencia sanitaria, económica y social por la presencia del Coronavirus Covid-19, este organismo de Control se ve en la necesidad de ajustar las actividades del presente Plan, por cuanto, entre otras acciones, la normatividad vigente, dispuso:

- Priorizar el trabajo en casa, regulado en el Decreto legislativo 491 de 2020, como medida principal para que los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios desempeñen sus funciones y cumplan con sus obligaciones, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Establecer instrumentos de seguimiento a las actividades desarrolladas por los servidores mediante el trabajo en casa, las cuales deberán estar directamente relacionadas con las funciones del empleo y con lo pactado en la evaluación de desempeño.
- Implementar esquemas de organización laboral que permitan evitar aglomeraciones en las instalaciones de la entidad y garantizar la continuidad del servicio tales como jornadas flexibles, turnos, entre otras.



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

- Limitar las reuniones y eventos presenciales, salvo en casos excepcionales, en los cuales se deberá restringir el número de asistentes y tiempo de la reunión, así como garantizar la distancia mínima entre los participantes y las medidas de limpieza y desinfección establecidas en el protocolo de bioseguridad. En todo caso, se deberá dar prioridad a las reuniones y eventos virtuales.

Las medidas y acciones establecidas por el autoridades nacionales, departamentales y municipales, adoptadas para implementar en este Organismo de Control el protocolo general de bioseguridad, quedarán consignadas en plan para las actividades a desarrollar en lo resta de la presente vigencia.

5.1 Programa celebración de fechas especiales

El programa de celebración de fechas especiales, se orientará para su cumplimiento en el desarrollo de actividades virtuales, procurando no incluir actividades que por su connotación generen riesgos de contagio de Covid-19 por contactos estrechos, procurando vincular a la familia en la actividad virtual de cultural y de capacitación relacionado con el fortalecimiento del ambiente laboral en la Entidad.

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

Tabla 1. Relación celebración fechas especiales

MES	DÍA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIA
Febrero	9	Día del Periodista	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
Marzo	1	Día del Contador	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
	8	Día de la Mujer	Reconocimiento especial a través de espacio lúdicos y de esparcimiento	Reflexión sobre la construcción de una sociedad donde prime el respeto propio
Abril	26	Día de la secretaria	Reconocimiento especial a través de mensaje a labor realizada por los servidores públicos de la Entidad	Reconocer por la labor que realizan diariamente a los funcionarios CGSC



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

MES	DÍA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIA
Mayo	05	Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Actividad especial	Charla virtual de ergonomía del trabajo en casa.
	12	Día de la Madre	Actividad especial	Mensaje dirigido a las madres de la Entidad, en reconocimiento a la labor desarrollada al interior de sus grupos familiares.
Junio	16	Día del Padre	Actividad especial	Hacer un reconocimiento al Rol de padres que desempeñan algunos servidores públicos, mensaje alusivo al día del padre
	22	Día del Abogado	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
	26	Día del Servidor Público	Reconocimiento especial a la labor ejercida por todos los Servidores(as).	Actividad lúdica digital para reconocer la labor ejercida por todos los servidores públicos en la Entidad.
Julio	3	Día del Economista	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
	16	Día del Motorista	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
Agosto	4	Día del Comunicador Social	Reconocimiento de la labor Profesional	Mensaje alusivo a la profesión
	17	Día del Ingeniero	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
Octubre	3	Día del Archivero	Comunicación escrita relacionada con el día de labor Profesional	Se diseña plegable o infografía alusiva al archivo, en Coordinación con Secretaría General
	14	Día del Tecnólogo	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
	22	Día del Trabajador Social	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
Noviembre	4	Día del Administrador	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión

MES	DÍA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIA
	20	Día Del Psicólogo	Reconocimiento especial	Mensaje alusivo a la profesión
Diciembre	Del 9 al 21	Novenas de Navidad	Actividad especial	Actividad que se realizara con el fin de fomentar la integración, respeto, sana convivencia y compromiso organizacional de forma presencial y/o digital.
	18	Actividad de Integración Para fortalecimiento del ambiente laboral en el marco día de la familia	Actividad lúdica que se realiza con el propósito de fomentar un ambiente laboral optimo, propicio para el bienestar de los funcionarios que generen motivación y rendimiento laboral	Actividad presencial y/o digital teniendo en cuenta las directrices presidenciales y/o municipales impartidas con ocasión de la emergencia sanitaria, para la fecha.
	18	Reconocimiento a mejores servidores públicos de cada nivel, mejores equipos de trabajo y exaltación de Quinquenios en el marco día de la familia.	se realizará reconocimiento a mejores servidores públicos de cada nivel, mejores equipos de trabajo y reconocimiento a los Servidores(as) públicos que cumplan quinquenios	Actividad, presencial y/o digital, teniendo en cuenta las directrices presidenciales y/o municipales impartidas con ocasión de la emergencia sanitaria, para la fecha.
Subtotal de Actividades Sociales				

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera.

5.2 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 conforman equipos para las diferentes competencias que se desarrollarán en el transcurso del año, 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; estas actividades son las que presentan mayor acogida entre los Servidores(as) de la entidad, de acuerdo con los históricos de asistencia, llegando así a fomentar la integración y una sana competencia.



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

Las anteriores actividades deportivas, se ejecutará conforme a los lineamientos que Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Deporte, establezca frente a las disciplinas deportivas, en cuanto a frecuencia, cantidad de practicantes, edades y tiempos de exposición, en todo caso, la Entidad privilegiará la practica individual, como medida para mantener el distanciamiento social durante la contingencia, cumpliendo con todos los protocolos de bioseguridad.

El 14 de octubre de 2020 el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante Resolución 1840, adopto el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus Covid-19 para la práctica de actividades físicas, recreativas y deportivas, en la misma se dan directrices para el retorno a las actividades deportivas y recreativas seguras.

Debido a las condiciones actuales por la Pandemia de Coronavirus, la Contraloría General de Santiago de Cali no realizará los Juegos Internos Deportivos para la vigencia 2020. Igualmente, no fue programado para este año los Juegos Nacionales de Control Fiscal 2020. Estas actividades se programaran para la vigencia 2021, sujeto a los lineamientos de la Autoridad Municipal, previo estudio y reconocimiento de los protocolos de bioseguridad de las Entidades y escenarios deportivos en los cuales se establezca el desarrollo de las mismas..

5.3 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 deportes y actividades que contribuyan a su bienestar.

Se adelantó encuesta de preferencia servicio de acondicionamiento físico y gimnasio, a los servidores públicos entre el 5 y el 9 de octubre 2020. La encuesta fue diseñada en formulario de Google, con el siguiente link:

(https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScVIFm57B8D8RZTf9OHsH3UoZJLotARUvvmNNBxHb3sEx9kw/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&usp=mail_form_link)

Se recibieron 56 encuestas diligenciadas, ante la pregunta "Está interesado en el proceso de acondicionamiento físico y gimnasio (Plan Bienestar de la Entidad)?", seis

(6) funcionarios contestaron no estar interesados, veintiún (21) servidores públicos manifiestan estar interesados para iniciar en la vigencia 2021, finalmente treinta (30) funcionarios están dispuestos a iniciar inmediatamente.

De los treinta (30) servidores públicos dispuestos a iniciar inmediatamente, seis (6) tienen restricciones por condiciones de salud y se encuentran priorizados para trabajo en casa durante emergencia por Covid-19, por lo anterior, se limita a veinticuatro (24) funcionarios el registro de intención de iniciar inmediatamente que no tienen por condición de salud de acceder al programa.

Dada la baja participación de los encuestados y la solicitud de iniciar esta actividad de forma segura en la vigencia 2021, se establece con los representantes de los trabajadores y los sindicatos de la Entidad, posponer el servicio de gimnasio en establecimientos cerrados para el año 2021, sujeto a la evolución de las cifras de contagio por Covid-19, el previo estudio y reconocimiento de los protocolos de bioseguridad de las Entidades y escenarios deportivos en los cuales se establezca el desarrollo de las mismas.

Tabla 3. Relación actividades lúdicas y de recreación

MES	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIA
Noviembre a diciembre de 2020	Preparación física dirigida al aire libre.	Actividad de acondicionamiento físico al aire libre, dirigida al personal sin restricciones de salud o comorbilidades dada las condiciones por Covid-19	Convenio con la Caja de Compensación y EMCALI EICE para el uso de espacios al aire libre para acondicionamiento físico dirigido por profesional del Deporte y Fisioterapia, conservando protocolos de bioseguridad y distanciamiento.
Total actividades Lúdicas y de Recreación			

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, diciembre de 2019

5.4 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 cargo u ocupación.



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

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.

Tabla 4. Relación actividades para pre-pensionados

MES	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	OBJETIVO
Enero a Marzo	Identificación del personal en calidad de prepensionados.	Revisión de hojas de vida e historias laborales	Sensibilizar y capacitar al personal de planta en calidad de prepensionados para asumir su nueva condición.
Agosto a diciembre	Capacitación, encuentros lúdicos presenciales y/o digitales.	Taller jurídico sobre el Sistema General de Pensiones Capacitaciones en Aspectos Psicosociales, Ocupacionales, Financieros	Fortalecer los conocimientos y experiencias de vida a través de encuentros lúdico-pedagógicos presenciales y/o digitales.
Agosto a diciembre	Gestión del conocimiento	Transferencia de los conocimientos tácitos y lecciones aprendidas	Aplicar el proceso de gestión del conocimiento
Al momento del retiro	Reconocimiento	Reconocer al momento del retiro por la labor desarrollada	Entregar a los Servidores(as) un Diploma de reconocimiento por su labor, al momento de su retiro

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

5.5 Evaluación de la percepción de los Programas de Bienestar

Teniendo como propósito mejorar la calidad de vida de los Servidores(as) públicos de la Entidad, se realizó una encuesta de percepción de las actividades de Bienestar a desarrollar durante la vigencia (formato ficha de preferencias deportivas y lúdicas,



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

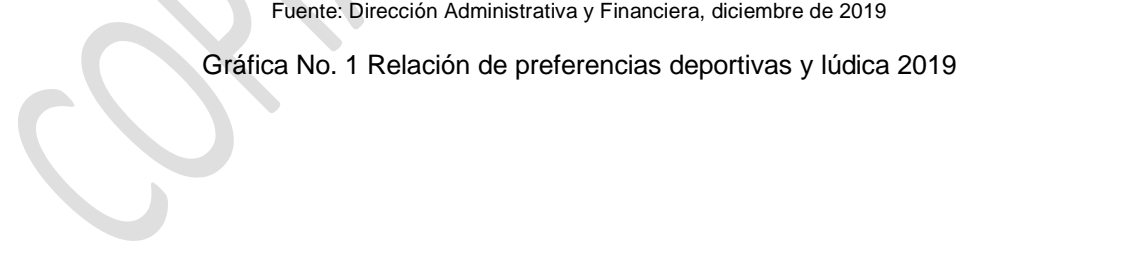
formato 0900-15-08-12-135 Versión 2). El siguiente es el resultado de percepción de las actividades de Bienestar Social:

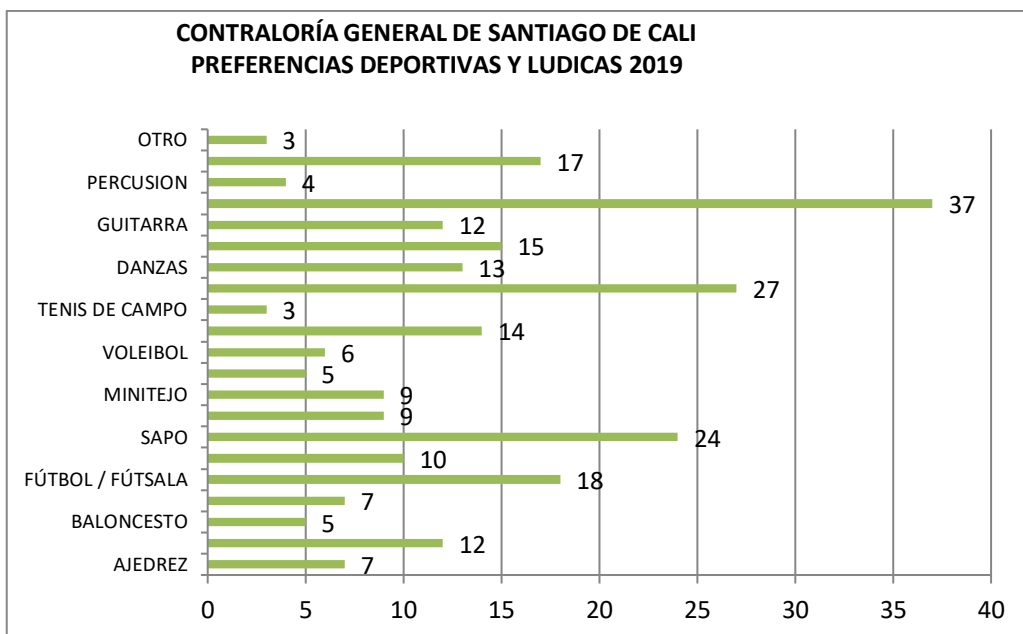
Tabla 5. Relación percepción actividades de bienestar

DISCIPLINA	MAS	FEM	TOTAL
AJEDREZ	3	4	7
ATLETISMO	6	6	12
BALONCESTO	3	2	5
BILLAR	4	3	7
FÚTBOL / FÚTSALA	15	3	18
NATACION	3	7	10
SAPO	11	13	24
TEJO	9	0	9
MINITEJO	1	8	9
TENIS DE MESA	3	2	5
VOLEIBOL	4	2	6
BOLO	8	6	14
TENIS DE CAMPO	2	1	3
PESCA	14	13	27
DANZAS	3	10	13
AERORUMBA	3	12	15
GUIARRA	4	8	12
GIMNASIO	20	17	37
PERCUSION	4	0	4
CAMINATAS	8	9	17
OTRO	1	2	3

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, diciembre de 2019

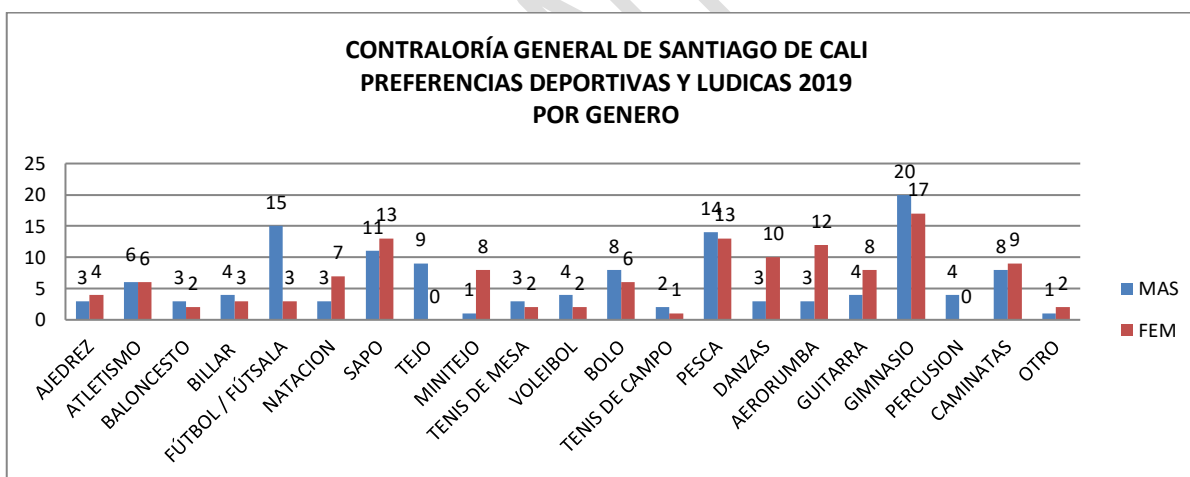
Gráfica No. 1 Relación de preferencias deportivas y lúdica 2019





Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, diciembre de 2019

Gráfica No. 2 Relación de preferencias deportivas y lúdicas por género, 2019



Las actividades de bienestar más solicitadas son las siguientes:

- Gimnasio
- Pesca
- Sapo
- Fútbol y Fútbol Sala



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

- Caminatas

6. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

6.1 Celebración del Día de la Familia

Para fortalecer comunicación, integración y lazos familiares. a partir del segundo semestre de 2019, y con el fin de atender las directrices señaladas en la Ley 1857 artículo 3° de julio de 2017, se permitirá a los Servidores(as) Públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali en cada vigencia, una jornada de un día remunerado por semestre, sin afectar los días de descanso, acordando el horario laboral complementario.

6.2 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 Social, estímulos- 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 debe 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 como jornada laboral de la Entidad. Una vez complete los treinta (30) registros de ingreso, podrá solicitar el medio día laboral remunerado.



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

6.3 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 universitarios de pregrado, postgrado, maestría y doctorado, en instituciones 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 de 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 y estará conformado por:

- El Director Administrativo y Financiero
- Jefe Oficina Asesora Jurídica.
- Un funcionario delegado por el Contralor, adscrito al despacho.
- Dos (2) funcionarios adscritos a la Dirección Administrativa y Financiera, delegados por el Director Administrativo y Financiero

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.

Antes de acceder al otorgamiento de un nuevo beneficio a quien previamente se haya beneficiado de alguno, atenderá lo siguiente:

- En el caso de haber cursado una especialización, deberá dejar transcurrir un (1) año, contado a partir de la obtención del respectivo título.
- En el caso de haber cursado una maestría, deberá dejar transcurrir un año y medio (1½), contado a partir de la obtención del correspondiente título.
- En el caso de haber cursado un doctorado, deberá dejar transcurrir dos (2) años, contados a partir de la obtención del título.

Para los(as) Servidores(as) públicos que inicien y/o estén cursando estudios formales, el valor de la matrícula o semestre cursado, se pagará atendiendo lo dispuesto en el Acto Administrativo de adopción de este beneficio.

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 aportar y lo aportado por la otra entidad.

Los beneficios otorgados se perderán por cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Desvinculación del funcionario.
- Muerte del favorecido con el beneficio educativo.
- Presentación de documentación falsa o información inexacta, con la que se pretenda inducir a error, para el otorgamiento del beneficio educativo.
- Expulsión del servidor público por parte de la Institución Educativa.

Los valores correspondientes a beneficios educativos otorgados, se pagarán directamente a los beneficiarios, a través del medio que, para tal efecto, se establezca al interior de la Dirección Administrativa y Financiera.

6.4 Programa de beneficios educativos para la familia



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

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.

Se aclara que los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la Entidad.

Igualmente, no aplicará para las familias de los Servidores(as) públicos que cursen estudios en establecimientos educativos estatales, toda vez que mediante Decreto 4807 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 el mismo Decreto contempla.

Se entiende por educación formal la educación preescolar, la educación básica: (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados) 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, a su vez tres niveles de formación

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

La educación de posgrado comprende los siguientes niveles:

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



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

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.

6.5 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.

6.5.1 Comité Evaluador

El nominador designará un Comité Evaluador para la selección de los mejores servidores públicos y equipos de trabajo, el cual quedará consignado en el Acto Administrativo que se adopte para tal fin.

6.5.2 Funciones del Comité Evaluador

- Revisar y evaluar la documentación que le remita la Dirección Administrativa y Financiera, con el propósito de verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos en el presente acto administrativo.
- Seleccionar al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo de la Entidad, conforme a los criterios y parámetros legales establecidos en el presente Plan de Incentivos.



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

- Dirimir los empates que se presenten en el Proceso de Selección de los mejores empleados y equipos de trabajo de la Entidad, de conformidad con lo establecido en el presente Acto Administrativo.

El Comité Evaluador podrá declarar desierta la elección del mejor equipo, del mejor servidor de la Entidad, de los mejores Servidores(as) públicos por cada nivel, si los candidatos no cumplen a satisfacción con los requerimientos previstos, situación que igualmente será plasmada en acto administrativo.

En caso de existir situaciones específicas de conflictos de intereses o inhabilidades de alguno de los miembros del Comité Evaluador, éste podrá declararse impedido y el Contralor designará su reemplazo.

Con fines únicos de verificación y seguimiento serán convocados por el Comité Evaluador dos (2) Representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal a las sesiones de elección de los mejores Servidores(as) públicos y equipos de trabajo.

6.5.3 Beneficiarios de los Incentivos

Serán beneficiarios de los incentivos:

- a.- Los empleados de carrera administrativa
- b.- Los empleados de libre nombramiento y remoción
- c.- Los equipos de trabajo, entendiéndose éstos como un grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

6.6 Tipo de Incentivos

Los incentivos a reconocer a los Servidores(as) públicos determinados por la entidad, serán pecuniarios y no pecuniarios

Proclamación: Se dará a conocer los nombres de los(as) Servidores(as) públicos que obtienen el Reconocimiento, mediante Acto Administrativo, el cual será leído en Acto Público presencial y/o digital.

El plazo máximo para la entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores empleados y equipos de trabajo de la vigencia anterior, será hasta el 30 de noviembre de la presente vigencia.



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

Recursos Presupuestales: Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a que se refiere el presente Plan afecta el rubro de Bienestar Social.

6.6.1 Requisitos para la selección de los mejores Servidores(as) públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción

Se seleccionarán los Servidores(as) públicos cuyo desempeño haya sido calificado en niveles de excelencia y que reúnan los requisitos, que se describen a continuación:

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior, ni tener proceso disciplinario en curso a la fecha de su postulación o durante el Proceso de Selección.
- c) Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

6.7. Planes de Incentivos para los Empleados Exaltados

Estarán constituidos por un conjunto de alternativas y se otorgarán al mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles Profesional, Técnico y Asistencial y de libre nombramiento y remoción.

- a) La Contraloría General de Santiago de Cali reconocerá los siguientes incentivos:
 - Encargo con efectos fiscales en un empleo de carrera administrativa de nivel jerárquico superior, por el término de seis (6) meses, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y los estipulados en el Manual de Funciones, Requisitos Mínimos de Cargos y Competencias Laborales que rige al interior de este Organismo de Control Fiscal.
 - Es importante que la vacante, bien sea temporal o definitiva, se presente durante el año siguiente al otorgamiento de este incentivo, es decir, a partir del día siguiente de expedición del acto administrativo de selección de los mejores Servidores(as) públicos.
Como quiera que el encargo constituye un derecho preferencial de los Servidores(as) de carrera, este estímulo sólo es predicable para los empleados seleccionados titulares de derechos de carrera.
 - Financiación de una capacitación, acorde con el nivel académico del servidor público ganador del incentivo, que responda a las necesidades y requerimientos de la función pública encomendada, cuyo costo no exceda de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la que será



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

independiente del beneficio educativo que está establecido al interior de la Entidad.

- Recursos hasta por cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes para que el servidor público seleccionado, si lo considera de su interés, pueda publicar un trabajo de su autoría en medios de circulación nacional e internacional.
- Plan de turismo social hasta por cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales y tres (3) días hábiles remunerados para disfrutar del plan turístico.

b) La Dirección Administrativa y Financiera deberá anexar copia del acto administrativo de los Servidores(as) públicos exaltados, a sus respectivas carpetas laborales.

6.8 Condiciones para hacer efectivo los incentivos a los empleados exaltados

El reconocimiento de los incentivos previsto en la presente Resolución estará sujeto a las siguientes condiciones:

- En ningún caso la Contraloría General de Santiago de Cali entregará sumas en efectivo o cheques a los Servidores(as) públicos beneficiados con los incentivos.
- Los incentivos son personales e intransferibles.
- A los beneficiarios de turismo social, les corresponderá efectuar los trámites previos al reconocimiento del incentivo (visas, pasaportes y demás documentos necesarios).
- Para efecto del reconocimiento relacionado con turismo social, los desembolsos se harán exclusivamente a empresas de viajes y turismo legalmente constituidas.
- Los Servidores(as) públicos que elijan como incentivo el de turismo social, podrán disfrutarlo con su grupo familiar.

6.9 Vigencia del disfrute de los incentivos a los empleados exaltados

Los Servidores(as) públicos exaltados deberán tener en cuenta los siguientes plazos para disfrutar del otorgamiento del incentivo:

- Quienes elijan el encargo con efectos fiscales, deberán hacer uso del mismo dentro del año siguiente al otorgamiento de este incentivo, es decir, a partir del

día siguiente de expedición del acto administrativo de selección de los mejores Servidores(as) públicos.

- Quienes hayan escogido los incentivos de capacitación y publicación de un trabajo de su autoría deberán realizar los trámites para el correspondiente pago antes del 30 de noviembre de cada vigencia.
- Quienes hayan seleccionado el incentivo de turismo social, deberán realizar los trámites para el correspondiente pago antes del 30 de noviembre de cada vigencia y su disfrute se hará efectivo dentro del año siguiente, contado a partir de la fecha de expedición del acto administrativo de selección de los mejores Servidores(as) públicos.

6.10 Planes de incentivos para los mejores equipos de trabajo

Los reconocimientos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, serán los que a continuación se señalan:

- Para el mejor equipo, reconocimiento económico de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Incentivo no pecuniario a los equipos de trabajo que ocupen el primero, segundo y tercer lugar, mediante acto administrativo con copia a la historia laboral de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

6.11 Condiciones para hacer efectivo el incentivo al mejor equipo de trabajo

El reconocimiento del incentivo previsto en el presente Acto Administrativo estará sujeto a las siguientes condiciones:

- El mejor equipo de trabajo seleccionado deberá presentar ante la Dirección Administrativa y Financiera la respectiva cuenta de cobro firmada por un representante del equipo de trabajo, por el valor correspondiente al incentivo otorgado.
- El valor del incentivo se distribuirá en partes iguales entre todos los miembros del equipo de trabajo.

6.12 Vigencia de reconocimiento del incentivo al mejor equipo de trabajo

El equipo de trabajo seleccionado tendrá como plazo máximo para solicitar la entrega del incentivo pecuniario hasta el 30 de noviembre de cada vigencia.



“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”

7. DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS

7.1 Estrategia de divulgación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos-Estímulos.

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.

Tabla 9: Relación de actividades de bienestar e incentivos

MES	DÍA	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA
VIGENCIA 2020	NA	Beneficios educativos de Educación Superior para los Servidores(as) públicos.	Apoyo económico para educación superior de los Servidores(as) públicos. Se ejecutará con recursos propios.
		Beneficios educativos para fomentar educación formal para las familias de los Servidores(as) públicos.	Apoyo económico para el fomento de educación formal de las familias de los Servidores(as) públicos. Se ejecutará con recursos propios.
		Incentivos a los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción y mejores equipos de trabajo.	Reconocimiento a los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción y mejores equipos de trabajo. Se ejecutará con recursos propios.

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

7.2 Estrategias de medición y evaluación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos-Estímulos

Corresponde a la Dirección Administrativa y Financiera, aplicar un mecanismo de Medición mediante la generación de Indicadores y un mecanismo de Evaluación de las actividades del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos-Estímulos, con el fin de

“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”



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 Evaluación, permitirá la toma de decisiones frente a las posibles mejoras a implementar.

8. ADOPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS-ESTÍMULOS

El Proyecto de Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos-Estímulos, se presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación, el cual quedará registrado a través de acta.

A la reunión de aprobación se convocará a los integrantes de la Comisión de Personal.

9. APOORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y METAS INSTITUCIONALES

Dentro de la Propuesta para el Plan de Trabajo “UN CONTROL FISCAL EFICIENTE Y OPORTUNO, ORIENTADO HACIA UNA GESTIÓN FISCAL EFECTIVA” periodo 2020-2021, este plan responde y se alinea con el EJE ESTRATÉGICO No.1 GOVERNABILIDAD INSTITUCIONAL EFICAZ” y con las acciones:

- “Fortalecer el compromiso del talento humano a través del cumplimiento del Código de Integridad para lograr una mayor apropiación y sentido de pertenencia”.
- “Fortalecer el talento humano, la capacidad técnica e institucional de la entidad, de tal manera que se brinde respuesta oportuna y de calidad a las demandas de los diferentes grupos de valor”.
- “Fortalecer el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Contraloría en todos los aspectos que sean necesarios, en aras de una gestión eficiente y efectiva”.

10. 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), establece que para los efectos de dicho artículo “se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los

“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”



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.

11. RECURSOS

Para la ejecución de los programas, estrategias y actividades contempladas en este Plan de Bienestar Social e Incentivos – Estímulos versión 1-2020, se cuenta con un rubro presupuestal aproximado a los \$396.900.000.

12 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 3. Departamento Administrativo de la Función Pública, Colombia, 2019.

