

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL HUILA VIGENCIA 2017**

OFICINA DE TALENTO HUMANO

TEOFILO TRUJILLO TRUJILLO
Jefe de Oficina

Neiva, 08 de Marzo de 2017

Todos controlamos!



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

PROCESO: G. TALENTO HUMANO
CODIGO: E05-F03
VERSION: 2
FECHA: 01/11/2012

público; igualmente, determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar, las cuales deben incorporar los principios constitucionales y legales en la realización de los procesos de selección, inducción, formación y capacitación de los servidores públicos.

Un elemento esencial de dicho sistema es el Bienestar Laboral, entendido como el conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo en los entornos social, personal, laboral e institucional y que a su vez permitan elevar sus niveles de satisfacción e identificación con su diario quehacer y con el logro de la finalidad social que compete en este caso a la Contraloría Departamental del Huila dentro de sus funciones como parte del Estado.

Estas políticas coadyuvan a que los servidores públicos generen los resultados esperados en procura del logro de la misión Institucional, fundamentados en la comprensión de lo que se quiere de cada uno, promoviendo el desarrollo de conocimientos y habilidades; institucionalmente se espera adelantar de forma más innovada la gestión estatal y se procurará que las acciones adelantadas estén en función del cambio organizacional para mejorar el ambiente laboral.

El presente Plan Institucional de Bienestar Social, se regirá por las normas que regulan el sistema de bienestar social y estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1567 de 1998 modificado por el Decreto 4661 de 2004, la Ley 909 de 2004, reglamentada a través del Decreto 1227 de 2005, y el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que los modifiquen, adicionen o complementen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible de la institución y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.

3- OBJETIVOS:

General.- Objetivo General es mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

Todos controlamos!

Entidad van variando, para la vigencia 2015, ingresaron a la nómina nuevos funcionarios siendo una realidad la presencia de menores de edad como parte de la familia Contraloría Departamental del Huila, aunado a ellos se conoce de manera preliminar el informe del alto desempeño de la Entidad en temas de gestión administrativa medido por Transparencia por Colombia, situación que está reflejada en el trabajo en equipo y esfuerzo de nuestros funcionarios.

Al tener destinados mayores recursos ya la CDH, no tendrá como actividad central y única el desplazamiento de su equipo a un lugar turístico fuera del Departamento que para el 2017 deberá contar con la participación mínima del 70% de los funcionarios, sino también se implementaran actividades grupales deportivas, actividades para los menores de edad, para los funcionarios que se encuentran en etapa prepensional y dos actividades lúdicas, recreativas y culturales que fomenten y fortalezcan los principios y valores.

Con el fin de conocer las preferencias de actividades de bienestar e incentivos de los funcionarios de la Contraloría Departamental, la Oficina de Talento Humano elaboró una encuesta de opinión establecida en el Procedimiento E05. Del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad, para identificar las necesidades de actividades de Bienestar e incentivos, con el fin de elaborar los respectivos Planes.

La encuesta fue aplicada a los funcionarios de la CDH, dando cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 del 2004 y el Decreto 1227 del 2005.

De acuerdo a la tabulación de las encuestas, se pudo concretar que los Servidores públicos consideran importante 7 actividades de Bienestar Social e Incentivos, relacionando las más relevantes teniendo en cuenta las más repetitivas en forma descendente y que se han tenido en cuenta para realizar los Planes y teniendo en cuenta los recursos disponibles.

De acuerdo al diagnóstico realizado se identificó que en la Entidad hay 17 funcionarios en edad pre pensional a quienes les faltan menos de (5) años para cumplir con el periodo para su pensión. Igualmente se identificaron a (19) hijos de funcionarios menores (15) años, para vincularlos en actividades recreativas.

Todos controlamos!

7. **Programas de Desarrollo Organizacional:** Se busca mejorar el clima laboral y la satisfacción de los funcionarios con la Entidad. (Jornada de exaltaciones y capacitación). **CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES:** La Contraloría Departamental del Huila promoverá y celebrará las fechas especiales como son: día de la secretaria, actividad cultural de rescate de las costumbres autóctonas de la región. Se harán reconocimientos no pecuniarios según sea el motivo en las actividades de integración que se llevaran a cabo en el mes de diciembre para la celebración del día del Funcionario del Control Fiscal en donde se hará entrega de reconocimientos, exaltaciones e incentivos no pecuniarios a los funcionarios de la Entidad contemplados en el plan de Incentivos de la Entidad.

DIA DE LA SECRETARIA: La Contraloría Departamental del Huila celebrara el día de la secretaria con acto cultural que reconozca y exalte la importancia de su concurso dentro de la Institución para el logro de su Misión.

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS:

Los Planes de Incentivos enmarcados dentro de 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.

Según el Decreto 1227 del 21 de Abril del 2005, Artículo 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, señala que los incentivos **no pecuniarios** que se pueden ofrecer a los funcionarios son los siguientes :

- **CUMPLEAÑOS:** Reconocimiento de la fecha de sus cumpleaños, se les reconocerá y otorgara un día de descanso remunerado que debe disfrutar una vez sea concertado con el jefe inmediato, el cual se debe disfrutar dentro de los 6 meses siguientes a su ocurrencia.
- **EXALTACION E INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SEGÚN EL NIVEL JERARQUICO.** Son los reconocimientos anuales que se hacen al personal de la Contraloría Departamental del Huila de carrera administrativa, teniendo en cuenta los siguientes criterios :

Todos controlamos!

PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZARAN EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2017

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	ACCIONES	PERSONAS CONVOCADAS	FECHAS DE EJECUCIÓN	COSTOS	OBSERVACIONES
VIAJE DE INTEGRACION FUERA DEL DEPARTAMENTO.	COTIZAR PARA VIAJAR A UN SITIO TURISTICO DE COLOMBIA, CON EL PRESUPUESTO DEFINIDO DE LA ENTIDAD. LA ENTIDAD ASUME UN VALOR IGUAL POR FUNCIONARIO EL EXCEDENTE NO CUBIERTO SE ASUMIRA POR CADA UNO.	49 FUNCIONARIOS (MÍNIMO EL 70% DE LOS FUNCIONARIOS)	MES DE SEPTIEMBRE/2017	26.000.000	SITIOS: SAN ANDRES, BOYACA Y MEDELLIN
ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y EJERCICIOS FÍSICOS.	GESTIONAR CONTRATOS O CONVENIOS CON ENTIDADES PUBLICAS O PRIVADAS PARA LAS DIFERENTES ACTIVIDADES	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE ACUERDO A LOS GRUPOS EN QUE SE INSCRIBAN.	POR CONFIRMAR	3.000.000	
PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS	DARLE A LOS FUNCIONARIOS UN (1) DIA DE PERMISO REMUNERADO EL DIA QUE CUMPLE AÑOS EN LOS SIGUIENTES SEIS (6) MESES DURANTE LA VIGENCIA 2017	49 FUNCIONARIOS	TODO EL AÑO	0	
ACTIVIDAD DE INTEGRACION CULTURAL, LUDICA Y RECREATIVA	GESTIONAR CON OTRAS ENTIDADES PUBLICAS O PRIVADAS EL DESARROLLO DE ESTAS ACTIVIDADES	49 FUNCIONARIOS	JUNIO	2.000.000	
EXAMENES MÉDICOS PERIODICOS, DE INGRESO Y RETIRO DE FUNCIONARIOS.	CELEBRAN CONTAR TO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD.	49 FUNCIONARIOS	MARZO	5.000.000	
ACTIVIDADES DE APOYO A PREPENSIONANDOS	GESTIONAR CON COLPENSIONES, SENA, ARL, CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR Y OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS.	10.FUNCIONARIOS	AGOSTO	1.000.000	FUNCIONARIOS EN ETAPA PREPENSIONAL, A QUIENES LES FALTE 5 AÑOS PARA CUMPLIR LA EDAD DE PENSION.
DIA DEL FUNCIONARIO DE CONTROL FISCAL * EXALTACION A LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SEGÚN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO Y	TENER EN CUENTA LA EVALUACION DE DESEMPEÑO POR NIVELES A 31 DE ENERO DEL 2017 Y POR VOTACION ELEGIR POR OFICINA EL MEJOR COMPAÑERO.	49 FUNCIONARIOS	DICIEMBRE	3.000.000	EL COMITE DE BIENESTAR SOCIAL AVALARA LA ELECCION DE DICHO FUNCIONARIO

Todos controlamos!

OFICINA EJECUTORA: De conformidad con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad de la Oficina de Talento Humano la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social de la Contraloría Departamental del Huila, para lo cual contará con la colaboración de la Comisión de Personal, con el liderazgo de la Contralora Departamental. Los servidores públicos de la entidad son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

4- CAMPO DE APLICACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO

Los lineamientos contenidos en el presente Plan Institucional de Bienestar Social, para los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Huila, se desarrollarán con arreglo a los principios de equidad, moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la Función Pública y las actuaciones de los Servidores Públicos.

Bajo este contexto, el presente plan se aplicará a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Huila, inscritos en carrera Administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

Todos controlamos!

PARÁGRAFO 1. 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.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. (**PARÁGRAFO 1 modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005**)

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (*Decreto 1227 de 2005, art. 70*)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (*Decreto 1227 de 2005, art. 71*)

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (*Decreto 1227 de 2005, art. 72*)

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. 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. 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.

PARÁGRAFO. 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

Todos controlamos!

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el 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 mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

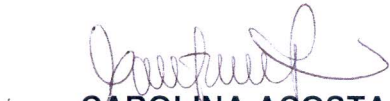
Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. *(Decreto 1227 de 2005, art. 77)*

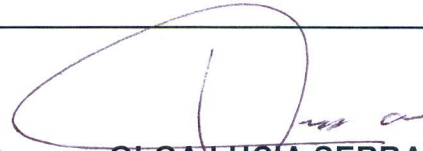
ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados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

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. *(Decreto 1227 de 2005, art. 78)*

Todos controlamos!



CAROLINA ACOSTA RAMOS
Representante Comisión Personal
de la Administración



OLGA LUCÍA SERRANO QUIMBAYA
Representante Comisión de Personal
de la Administración




VIRGINIA POLANÍA FIERRO
Representante Comisión de
Personal de los funcionarios

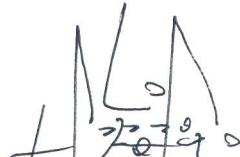
LUIS CARLOS DIAZ CASTILLO
Representante Comisión de Personal
De los Funcionarios



ISIDRO REYES PAEZ
Representante del Comité
Bienestar Social
de los funcionarios



LUZ DARY ALAVRADO NUÑEZ
Representante del Comité
Bienestar Social de los
funcionarios



TEOFILO TRUJILLO TRUJILLO
Representante del Comité de
Bienestar Social
de la Administración



ANSELMO PERDOMO LEYVA
Representante del Comité
Bienestar Social
de la Administración



RUTH SUAREZ DELGADO
Representante del Comité
Bienestar Social de los
Funcionarios



ADRIANA ESCOBAR GOMEZ
Contralora Departamental

Todos controlamos!