

CONTRALORÍA
DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA

RESOLUCION 112 DE 2016
(marzo 10 de 2016)

"Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima para el año 2016"

EL CONTRALOR GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los artículos 15, 16 y 49 del Decreto 1045 de 1978 y,

CONSIDERANDO

Que los Programas de Bienestar Social son considerados como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el Artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el Artículo 20 del citado Decreto establece que: "Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

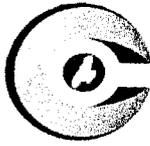
Que el literal e) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 indica que el sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el literal c) del artículo 17 de la mencionada Ley otorga a las Entidades públicas del orden nacional y territorial autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales.

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Adoptar el Programa de Bienestar Social para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima, durante la vigencia 2016; el cual está anexo al presente Acto Administrativo.



CONTRALORÍA
DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA

ARTICULO SEGUNDO: La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente programa está bajo la responsabilidad de la Secretaría Administrativa y Financiera de la Contraloría Departamental del Tolima.

ARTICULO TERCERO: Socialícese vía Email la presente resolución (con sus anexos) a los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Ibagué, a los 10 MAR 2016

EDILBERTO PAVA CEBALLOS
Contralor Departamental

Revisó : ALEXANDER CABRERA RAMOS
Secretario Administrativo y Financiero

Elaboró: Dayra R.



**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA
VIGENCIA 2016**

EDILBERTO PAVA CEBALLOS
Contralor Departamental

ALEXANDER CABRERA RAMOS
Secretario Administrativo y Financiero

DEISY ROZO INFANTE
Profesional Universitario
DAYRA YANETH RUBIANO HEREDIA
Técnico I

Ibagué, abril de 2016



INTRODUCCION

Las viejas definiciones que usan el término Recurso Humano, se basan en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización.

Cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora lo más conveniente es utilizar el término Talento Humano.

La pérdida de capital o de equipamiento posee como vías posibles de solución la cobertura de una prima de seguros o la obtención de un préstamo, pero para la fuga del talento humano estas vías de solución no son posibles de adoptar.

Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones deben considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas. Sin embargo la administración de este talento no es una tarea muy sencilla.

Cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversos. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Administración del Talento Humano.

La gestión que comienza a realizarse ahora ya no está basada en elementos como la tecnología y la información; sino que "la clave de una gestión acertada está en la gente que en ella participa". Lo que hoy se necesita es desprenderse del temor que produce lo desconocido y adentrarse en la aventura de cambiar interiormente, innovar continuamente, entender la realidad, enfrentar el futuro, entender la empresa y nuestra misión en ella.

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el talento humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el despeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El talento humano es el activo más importante que posee una organización y su manejo correcto será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán fomentar valores y se creará un buen clima organizacional. Como puede verse, entonces, una buena gerencia de recursos humanos favorece la integración al conseguir que todos los miembros de la organización participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su



CONTRALORÍA
DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA

MISIÓN:

Ejercer en el Departamento del Tolima, el control posterior de manera selectiva e inmediata, para la vigilancia de la gestión fiscal a las instituciones territoriales y a los particulares y/o entidades que manejen fondos o bienes del estado, estableciendo y aplicando metodologías que promuevan la participación ciudadana y la cultura del autocontrol, a través de la mejora continua e innovación de los procesos, de las competencias de los funcionarios y del uso de las TIC's.

VISIÓN:

Alcanzar y mantener el reconocimiento institucional de la Contraloría Departamental del Tolima, como entidad que ejerce la vigilancia fiscal, al fortalecer y liderar las metodologías aplicables para el control, ubicándola entre las mejores en el ranking a nivel Nacional.

POLÍTICA DE CALIDAD

Orientar el mejoramiento continuo en la Contraloría Departamental del Tolima, para el cumplimiento del mandato constitucional y la normatividad aplicable en su ejercicio del control fiscal a la administración de los recursos públicos a nivel territorial para la satisfacción de la ciudadanía y partes interesadas procurando resultados con eficacia, eficiencia y efectividad en la gestión de sus procesos y la mitigación del riesgo.

OBJETIVOS DE CALIDAD

- Promocionar la participación ciudadana.
- Desarrollar de las competencias de los funcionarios.
- Racionalizar en el uso de los recursos asignados.
- Gestionar, actualizar e innovar los procesos, la metodología y la tecnología.
- Realizar mediciones, evaluación, control y seguimientos oportunos a la gestión para la toma de decisiones.



CONTRALORÍA
DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA

- **Aptitud:** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.
- **Compromiso organizacional:** Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.
- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Desarrollo del Sistema de Estímulos.** Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL

1. Es deber de la Contraloría Departamental del Tolima, proveer los espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, sentido de pertenencia y la motivación de cada uno de los funcionarios. de tal forma que se enfoque a crear un clima organizacional adecuado.
2. Se debe propender por alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de brindar programas de protección y servicios sociales a los empleados y sus familias.
3. Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral.
4. Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la Contraloría Departamental del Tolima, mediante una buena motivación y clima laboral.

COBERTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social cubrirá a los servidores públicos de la entidad.

FORMULACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

- **Programas de Recreación.**

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

- **Programas de Seguridad Social Integral**



CONTRALORÍA
DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA

servicio, lo que se desea es que la satisfacción de las necesidades no sea la meta, sino el motor mismo de desarrollo.

Para el presente propósito se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

Por lo anterior el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que desarrolla la Contraloría Departamental del Tolima, se enfoca principalmente en la disminución del estrés en el entorno laboral y al mejoramiento de la productividad laboral, como eje fundamental de toda entidad en cumplimiento de su misión institucional.

Es por ello, que el objetivo principal lo constituye el brindar a los servidores públicos un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como lo son la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la institución, participación creativa en todas las acciones institucionales, los cuales buscan la prestación de un mejor servicio, además tener en cuenta situaciones relacionadas con la integración de la familia del funcionario con acciones donde se perciba que ésta hace parte de alguna manera de todo lo que es el entorno institucional.

JUSTIFICACION

La realización del Plan de Bienestar Social de la Contraloría Departamental del Tolima, tiene como eje principal el impulsar en sus funcionarios el adecuado equilibrio espiritual, físico y mental que mejore el clima organizacional e incentive su entorno con la intención de coadyuvar al crecimiento personal y profesional, e igualmente adaptar al funcionario a cambios que se generen en la Entidad de Control Fiscal.

Igualmente se busca satisfacer necesidades personales en cuanto a mejoramiento del clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Institución sino a manera individual por cada uno de los funcionarios.

Con todo lo anterior se contribuye a mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad, haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral, con la ciudadanía contribuyendo además al logro de las metas y objetivos estratégicos de la entidad.

OBJETIVOS GENERAL

Formular el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima, con el propósito de fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los funcionarios y contribuir a su bienestar y motivación mejorando el entorno laboral. De esta forma se aporta al mejoramiento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.



CONTRALORÍA
DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo – mente (estilos saludables de vida).
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Organización para el ejercicio de su función social.
- Generar integración social entre los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima, a través de diferentes actividades de esparcimiento y en áreas distintas a las del desarrollo de las actividades cotidianas.

ALCANCE

En este Plan está dirigido para contar con la participación de todos los funcionarios de las diferentes dependencias de la Contraloría Departamental del Tolima.

RESPONSABLE.

La formulación y adopción del presente Plan se encuentra en cabeza del Señor Contralor del Departamento del Tolima. Sin embargo, por competencia y responsabilidades la correcta ejecución y seguimiento al mismo recae en la Secretaría Administrativa y Financiera, quien deberá guiarse por los parámetros establecidos en este Plan.

DEFINICIONES

- Programas de Bienestar Social: Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- Bienestar: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.
- Clima Organizacional: El clima organizacional se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores.



CONTRALORÍA
DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

➤ **SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. La entidad desarrolla un programa específico y le asigna su propio presupuesto para su ejecución.

METODOLOGÍA DEL PLAN.

Teniendo en cuenta las necesidades de Bienestar de los funcionarios, la Contraloría Departamental del Tolima, indagó en sus funcionarios sobre las actividades de bienestar social en las cuales les gustaría participar en la vigencia 2016.

Una vez analizados y consolidados los resultados, se contempla contratar una entidad que se encargue de la coordinación y operación logística de las actividades de bienestar social en la contraloría del Tolima para la vigencia 2016. El inicio de ejecución del presente plan de bienestar social se encuentra sujeta a la firma del contrato con un operador logístico.

➤ **Resultados de la encuesta:**

DISEÑO ENCUESTA, TABULACION Y ANÁLISIS:

Dentro del proceso de concertación de actividades se practicaron 77 encuestas a funcionarios de la Entidad en las cuales se obtuvo la siguiente información:

Modelo de la Encuesta

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
ENCUESTA SOBRE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL PARA LA VIGENCIA 2016

¿De las siguientes actividades en cuales le gustaría participar?



CONTRALORÍA
DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA

DIA DE LA MUJER	
DIA DE LA MADRE	
DIA DEL PADRE	
DIA DE LA FAMILIA	
FOLKLORITO (FIESTA DE SAN JUAN)	
AMOR Y AMISTAD	
DIA DE LOS NIÑOS	
CELEBRACION COLECTIVA CUMPLEAÑOS A FIN DE MES	
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	
VIAJE DE INTEGRACION	
NOVENA DE AGUINALDOS	
INTEGRACION FIN DE AÑO	

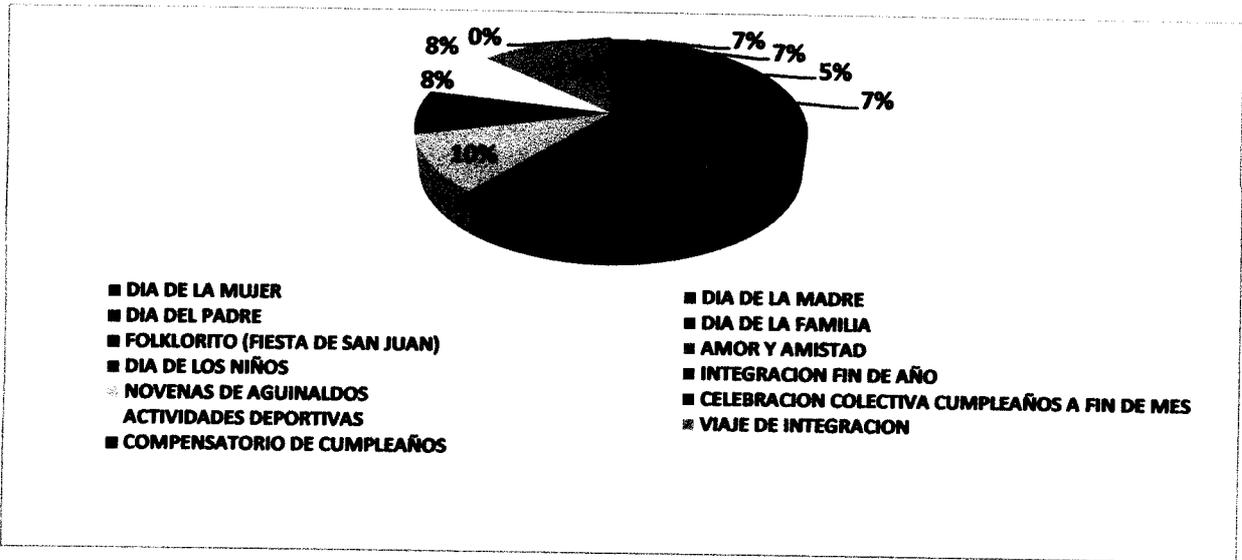
FORMACION Y CAPACITACION	
MAESTRIA	
ESPECIALIZACION	
DIPLOMADOS	
SEMINARIOS	
PREGRADO	

Número de encuestas: 77.

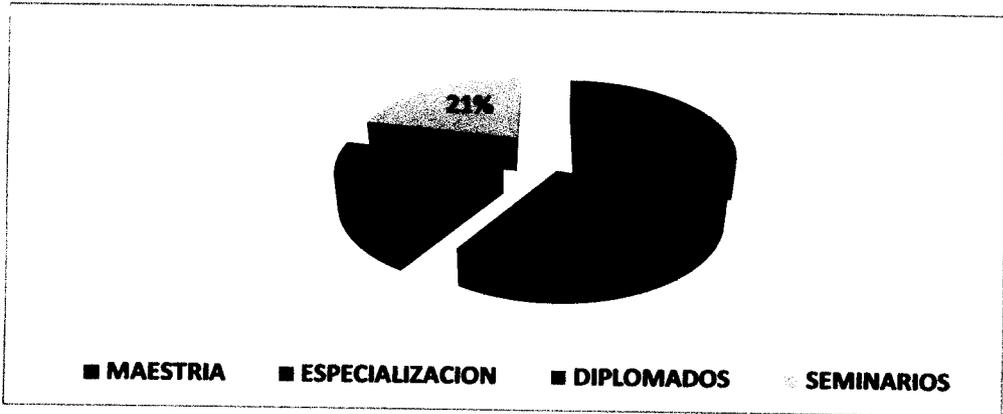
Observación: falta por diligenciar 1 encuesta por encontrarse en licencia de maternidad.

Resultados arrojados:

DIA DE LA MUJER	33
DIA DE LA MADRE	36
DIA DEL PADRE	26
DIA DE LA FAMILIA	34
FOLKLORITO (FIESTA DE SAN JUAN)	50
AMOR Y AMISTAD	35
DIA DE LOS NIÑOS	29
CELEBRACION COLECTIVA CUMPLEAÑOS A FIN DE MES	39
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	41
VIAJE DE INTEGRACION	63
NOVENA DE AGUINALDOS	50
INTEGRACION FIN DE AÑO	58



FORMACION Y CAPACITACION	
MAESTRIA	33
ESPECIALIZACION	32
DIPLOMADOS	22
SEMINARIOS	24
PREGRADO	1



De acuerdo a la disponibilidad presupuestal para la presente vigencia, existe capacidad de cubrir nueve actividades de bienestar social o integración. En ese orden de ideas y otorgando participación activa a los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima, se tomarán las seis actividades que más veces fueron seleccionadas por los funcionarios en las encuestas. Se hace la precisión que la actividad "Viaje de Integración" está sujeta a la autogestión de recursos por parte de los interesados en asistir, además de un aporte que realice directamente la administración del Ente de Control, solo si el panorama financiero presenta algún cambio significativo.

En conclusión, las actividades que se llevarán a cabo dentro del presente plan de bienestar social para la vigencia 2016 son las siguientes: Día del San Juan, celebración cumpleaños fin de mes, actividades deportivas, viaje de integración, Novenas de Aguinaldos, integración fin de año.



RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Las actividades del plan de bienestar social se ejecutan con los recursos del fondo de bienestar social de la contraloría departamental del Tolima creado mediante ordenanza 042 de diciembre 4 de 2014, y reglamentado mediante resolución 01 de junio 11 de 2015.

Adelantar gestión con COMFATOLIMA, con fin de acceder a programas de promoción y prevención, a campos deportivos y culturales a través del apoyo interinstitucional.

CRONOGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2016

Las actividades se realizarán en las fechas destinadas en el calendario de eventos

ACTIVIDAD	FECHA ESTIMADA DD/MM/AAAA
Día del San Juan	10/06/2016
Cumpleaños fin de mes	trimestral
Actividades Deportivas	15/09/2016
Viaje de Integración	10/11/2016
Novena de aguinaldos	16/12/2016
Integración fin de año	09/12/2016

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Al presente programa se le realizará un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

Control de Asistencia

Participación activa de cada funcionario

La Secretaría Administrativa y Financiera presentará informe de ejecución del programa de Bienestar Social.

La evaluación y seguimiento a las actividades adelantadas se debe realizar con el objeto de verificar la eficacia de las mismas y decidir sobre su modificación o continuidad.