



**RESOLUCION No. 011**  
(27 de enero de 2021)

***“Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Social de la vigencia fiscal 2021 para los servidores públicos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.”***

El Contralor General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

En uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por la Ley 909 del 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas concordantes y,

**CONSIDERANDO:**

- ✦ Que el artículos 3, numeral 2 de la ley 909 de 2004, establece que las disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que rige a los servidores públicos de las carreras especiales de las Contralorías Territoriales, mientras se expidan sus respetivas normas de carrera especial.
- ✦ Que el 16 de marzo de 2020 el Gobierno nacional expidió el Decreto ley 409 por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales.
- ✦ Que el artículos 15 del decreto ley 409 de 2020 dispone que el Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual se identifican las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y de esta manera, poder determinar las necesidades de ingreso, ascenso, desarrollo, capacitación, formación e incentivos en cada Contraloría territorial, y que puede incluir la identificación y determinación de los programas institucionales de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.
- ✦ Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que *“con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley”*.

*“Control Fiscal Participativo con Resultados”*





- ✚ Que el artículo 20 del decreto ley 1567 de 1998 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 artículo 20 del decreto ley 1567 de 1998 dispone que *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”*
  
- ✚ Que el artículo 22 del decreto ley 1567 de 1998 dispone que ; *“Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.*

Que en mérito de lo expuesto.

### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Programa de Bienestar Social para los funcionarios de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina para la vigencia 2021.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente Programa de Bienestar Social está bajo la responsabilidad del Secretario General de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. La evaluación será realizada por la oficina de Control Interno.

**ARTÍCULO TERCERO:** Divúlguese el presente acto administrativo a los servidores públicos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**ARTÍCULO CUARTO:** Esta resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

---

*“Control Fiscal Participativo con Resultados”*





**PÚBLIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en San Andrés Isla el día veintisiete (27) del mes de enero del año 2021.

**JUSTINIANO BROWN BRYAN**

Contralor General del Departamento Archipiélago de  
San Andrés Providencia y Santa Catalina

Proyectó: Casto Machacado Cerpa – Secretario General  
Revisó: Casto Machacado Cerpa – Secretario General  
Aprobó: Justiniano Brown Bryan – Contralor General del Departamento.





**CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO  
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA  
CATALINA**

**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE  
BIENESTAR SOCIAL**

**Vigencia 2021**

**San Andrés islas, enero de 2021**

---

*“Control Fiscal Participativo con Resultados”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgdsai@telecom.com.co](mailto:cgdsai@telecom.com.co) – [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





**COMITE DIRECTIVO**

**JUSTINIANO BROWN BRYAN**  
Contralor General del Departamento Archipiélago

**TRACY LEVER MANJARES**  
Contralor Auxiliar

**CASTO MACHACADO CERPA**  
Secretario General

**LUIS EDUARDO SALAZAR OLIVEROS**  
Jefe Asesor Oficina de Planeación

**COMISIÓN DE PERSONAL**

**REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD**  
**NEYLA CELINA JAY POMARE**  
**EREONA WILLIAMS DE RIED**





## **REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS**

### **PRINCIPALES**

**ANA PATRICIA TAYLOR BENT  
JOSE ANTONIO ARCHBOLD HOWARD**

### **SUPLENTES**

**Mc BRIDE POMARE COGOLLO  
EDMUNDO MARTINEZ JESSIE**





## INTRODUCCION

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

En este sentido, el bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral por lo que el Programas de Bienestar Social que elabora la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, providencia y santa catalina desarrolla ambos componentes y basa en las necesidades identificadas en los funcionarios de la entidad.

El componente de protección y servicios sociales definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998) detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Por otro lado, el componente de calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permita desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

En este sentido, se formula el programa de bienestar social de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, providencia y santa catalina, organizada a partir de la iniciativa de los servidores públicos como un proceso orientado 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 y permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.





## 1. DEFINICIONES:

**Bienestar Social:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. Comprende la intervención en dos grandes áreas. Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

**Medición de clima laboral:** El clima laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

## 2. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

### NUESTRO RECURSO HUMANO: PLANTA DE PERSONAL

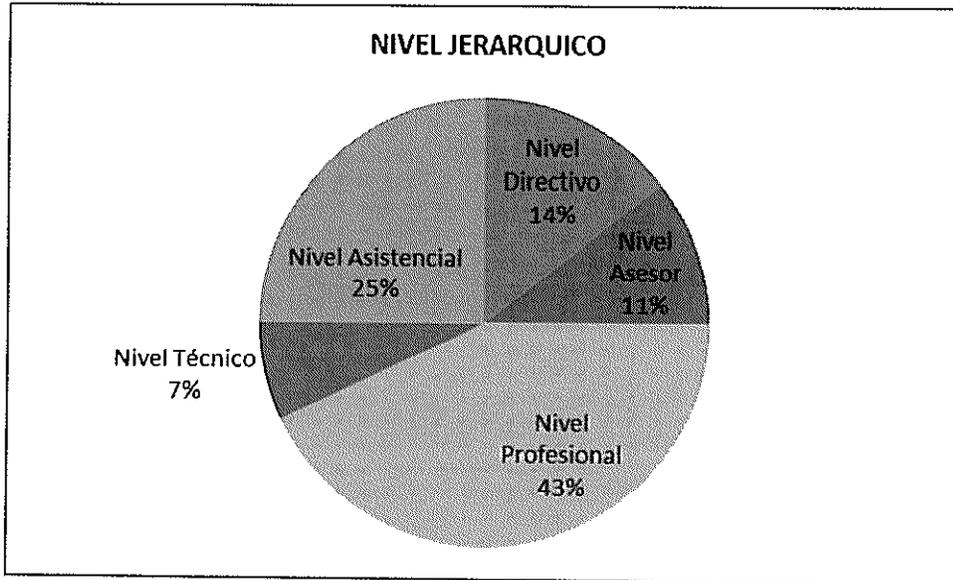
Para el cumplimiento de sus funciones, la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina posee una planta global, conformada por 28 cargos (Ordenanza No. 006 del 2020), de los cuales todos se encuentran provistos.

Niveles y Número de Empleados

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE EMPLADOS
Nivel Directivo	4
Nivel Asesor	3
Nivel Profesional	12
Nivel Técnico	2
Nivel Asistencial	7
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

De los 28 empleados que conforman la planta global de la Contraloría General del Departamento Archipiélago, el 43 % corresponden al nivel profesional, el 25% al nivel asistencial, el 14% al nivel directivo, 11% nivel asesor y nivel técnico cuenta con el menor número de empleados en tan solo un 7%.





Fuente: Contraloría General del Departamento de San Andrés.

### Tipo de Vinculación Personal de Planta (A 31 de diciembre de 2020)

TIPO DE VINCULACION	No. DE CARGOS
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	6
CARRERA ADMINISTRATIVA	16
CARRERA ADMINISTRATIVA (PROVISIONALIDAD)	5
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

En la actualidad, los 28 cargos que componen la planta global de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, poseen el siguiente tipo de vinculación: 1 empleo es de periodo fijo, 6 de libre nombramiento y remoción, 16 cargos son de carrera administrativa, de los cuales 5 están ocupados en provisionalidad.

La planta de cargos está discriminada de la siguiente manera:

### Planta de Cargos

DENOMINACION DEL EMPLEO	No. DE CARGOS
Contralor	1
Contralor Auxiliar	1
Secretaría General	1

*"Control Fiscal Participativo con Resultados"*





Jefe de Oficina	2
Profesional Especializado	2
Asesor	2
Profesional Universitario	10
Técnico Operativo	2
Secretario Ejecutivo	1
Auxiliar Administrativo	1
Secretario	2
Ayudante	1
Auxiliar de Servicios Generales	1
Conductor	1
Total	28

De los 28 servidores públicos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, a la fecha de elaboración del programa de bienestar social 18 son del género masculino y 10 son del género femenino. Es decir, el 64 % de la población son hombres y el 36 % son mujeres.

#### Funcionarios por Género

GENERO	TOTAL	PORCENTAJE
Femenino	10	36%
Masculino	18	64%

### 3. RESULTADO DEL AUTODIAGNÓSTICO MIPG

Debilidades identificadas mediante la aplicación del autodiagnóstico realizada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG", en la categoría bienestar.

Actividades de Gestión (Variables)	Observaciones
Decisiones de la alta dirección	El plan de bienestar social y el plan de estímulos e incentivos de la vigencia 2020 necesitan ser ajustado al plan estratégico 2020-2021 para tener en cuenta las decisiones de la alta dirección establecidas en la planeación institucional.

*"Control Fiscal Participativo con Resultados"*





Educación en artes y artesanías	<p>De acuerdo con la encuesta diagnóstico para la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social de la vigencia fiscal 2019: " en cuanto a capacitación informal en artes y artesanías el 44% se interesa en cocina, el 15% en pintura, 11% guitarra y el 4% escultura" (pg. 70), pero en el plan no se programa la asistencia a curso de arte o artesanía.</p> <p>Es recomendable analizar la conveniencia de estos cursos para la adecuada gestión del talento humano e Incluir actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, realizar las actividades que se planeen, evaluarlos e incorporaron mejoras</p>
Adaptación laboral	<p>Mediante ordenanza 006 del 30 de julio de 2020 se modifica la estructura, organización y funcionamiento de la Contraloría General Del departamento, las nomenclaturas y clasificaciones de los empleos, por lo cual se requiere realizar un procesos de readaptación laboral frente a los cambios generado por la Ordenanza. Por lo cual es pertinente realizar procesos de readaptación laboral</p>
Cultura organizacional	<p>Plan Institucional de Bienestar Social de la vigencia fiscal 2019 no incluye actividades concretas para Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. Incluir actividades concretas dentro del plan de bienestar social para Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.</p>

#### 4. ESTUDIO DE LAS NECESIDADES DE LOS EMPLEADOS Y DE SUS FAMILIAS.

El Plan Institucional de Bienestar Social 2021 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina se utilizaron los resultado de las encuestas aplicadas para el programa de bienestar 2020 dado su baja ejecución a causa de los efectos de la pandemias **COVID -19**, estos se obtuvieron a través de la detección, recolección y análisis de la encuesta de expectativas sobre actividades de Bienestar Social de la vigencia 2020 y aplicadas en diciembre de 2019, siendo estas los principales insumos para la realización del Plan 2021.

Se invitó a participar en la encuesta Diagnóstico de Necesidades a los servidores públicos de planta de la Entidad. De los cuales 23 (92%) de los 25 servidores públicos con que cuenta la Contraloría, diligenciaron efectivamente la encuesta.

*"Control Fiscal Participativo con Resultados"*





## **5. OBJETIVOS**

### **a. Objetivos generales:**

Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Ley 909 de 2004, art. 36).

Mejorar el desarrollo integral de los funcionarios, su nivel de vida y el de su familia, al igual que contribuir a elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, el clima organizacional y la identificación del funcionario con el servicio que presta en la entidad.

### **b. Objetivos de gestión:**

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que apunten al desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- 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.
- 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.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.





## 6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### a. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales:

#### i. Programa de Deportivos, recreativos, culturales y vacacionales.

- Deportes: Atletismo. Natación. Caminatas. Baloncesto.
- Actividades culturales: Cine. Talleres de manualidades. Visitas guiadas a Sitios Turísticos
- Actividades de recreación: Caminatas Ecológicas. Eventos de integración Familiar. y. Cine y/o entretenimiento Humorístico.
- Actividades de autocuidado: Aeróbicos. Rumba, Strechning, Spa.

El apoyo a estas actividades se hará considerando las solicitudes o iniciativas de los empleados de forma individual o grupal. (Lo anterior, sin perjuicio de incluir otras, por solicitud de los mismos empleados). Se buscará el apoyo de las entidades públicas de los sectores Deporte y Cultura de los órdenes nacional y departamental, la Caja de Compensación Familiar y los clubes o ligas deportivas y otras organizaciones relacionadas con sede en el Departamento.

En las actividades de deporte, cultura, recreación y autocuidado se procurará que también sean beneficiados los integrantes del núcleo familiar de cada uno de los empleados.

Estrategia: Teniendo en cuenta las preferencias manifestadas por los empleados, se promoverá su participación en las cada una de las actividades

#### ii. Actividades recreativas de conmemoración:

- Día de la familia: se celebrará el día de la familia, durante el cual habrá actividades de integración, recreación y cultura para adultos y niños integrantes del grupo familiar de todos cada uno de los empleados de la entidad.
- Evento de celebración del día del niño: se celebrará el día del niño, con un evento recreativo dirigida a ellos, con la asistencia de los empleados, sus padres y madres.
- Conmemoración del día de la mujer
- conmemoración del día del hombre
- Celebración día del servidor publico





- Su día.

iii. Promoción y prevención de la salud.

Se acudirá a los Programas y acciones del Plan de Intervenciones Colectivas en salud (PIC), a cargo del Departamento, para garantizar que los empleados de la Contraloría y sus familias accedan de manera directa a los beneficios.

- En, particular, atendiendo las solicitudes de los empleados, según encuesta, se solicitarán las siguientes jornadas de promoción y prevención en Salud: Salud visual y auditiva, Higiene oral, Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, Vacunación, Apoyo psicológico.
- Se realizarán de forma complementaria, jornadas informativas Jornada Informativa Servicio ARL

La Contraloría gestionará la optimización de los servicios a cargo de la Caja de Compensación Familiar a la que están afiliados sus empleados. En especial:

Las actividades de recreación social, deportes, turismo, centros recreativos y vacacionales; cultura, museos, bibliotecas y teatros; vivienda de interés social; créditos, jardines sociales o programas de atención integral para niños y niñas de 0 a 6 años; programas de jornada escolar complementaria; educación y capacitación; atención de la tercera edad y programas de nutrición materno-infantil.

Acceso a programa de microcrédito para la pequeña empresa y la microempresa en el que puedan estar interesados los empleados y sus familias.

**b. Programas de bienestar de calidad de vida laboral:**

i. Medición del clima laboral:

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo determinante de su comportamiento al interior de la Entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Durante la vigencia 2020 se realizó la medición del clima laboral mediante la utilización de formulario-encuesta las cuales se distribuyeron a cada uno de los



veinticuatro funcionarios (no se incluyó al Contralor General). El diligenciamiento era voluntario para los destinatarios.

En cada pregunta se daba la opción para que cada empleado expresara explicaciones, observaciones o comentarios. Ninguno de los empleados hizo uso de esas opciones.

El número de formularios diligenciados fueron del 66,6%.

El formulario tipo encuesta que se aplicó contiene 104 preguntas, distribuidas en 4 bloques. Las respuestas consolidadas están cuantificadas así:

Debidamente estructurado, cuyas respuestas serán consolidadas y analizadas para orientar a la Contraloría en el reforzamiento de acciones de mejoramiento de las condiciones laborales de sus empleados.

### **1. Estrategias de Intervención:**

Como resultado de la aplicación de las encuestas en la medición del clima laboral, se establecieron aspectos relevantes de intervención las cuales serán abordados mediante las siguientes estrategias:

#### **Refuerzos de desempeño laboral.**

##### **Aspectos Relevantes**

Reforzar las actividades de inducción de manera que todo nuevo empleado en el futuro pase por ese proceso.

##### **Acciones de Intervención.**

Definir lineamientos claros y precisos para realizar la inducción a los a nuevos funcionarios de la entidad.

#### **Condiciones físicas ambientales, de seguridad industrial y ergonomía**

##### **Aspectos Relevantes**

- Revisar las condiciones de funcionamiento de las instalaciones o áreas de archivos físicos para prevenir factores de riesgos a la integridad y salud de los funcionarios como usuarios de tales materiales.
- Revisar las condiciones de seguridad de la información en computadores para prevenir pérdidas que pueden llegar a ser complicadas para los empleados y la institución misma.





- **Acciones de Intervención.**

Realizar acciones preventivas de factores de riesgo al área del archivo físico mediante la ejecución del PINAR.

Adelantar las actividades de digitalización del archivo físico para prevenir la pérdida de información.

- ii. **Programa de pre pensionado:**

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2019, y, teniendo siempre presente los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIGP), el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

La Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan para acceder a derecho pensional.

- iii. **Programa en Modalidades de trabajo:**

- **Horarios Laborales Flexibles:**

La Contraloría estudiará la opción propuesta en la encuesta por una parte de los empleados referida a Horarios Flexibles los cuales se entienden como la programación de la jornada laboral no unificada para todos los empleados, sino en horarios distintos para algunos de ellos, dependiendo de la ponderación de las necesidades de la entidad y de las circunstancias que exponga cada empleado en particular. La flexibilidad no implica disminuir en ningún caso la jornada laboral.

El fundamento jurídico está contenido en el Decreto 1083 de 2015 con sus modificaciones, reglamentario único de Función Pública, "Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores".





- **Trabajo En Domicilio:**

Se explorará esta opción para los perfiles de cargos y funciones a los que se adecue esta modalidad en los tiempos en los que prevalezcan las medidas de aislamiento entre personas por efectos del riesgo de contaminación por Covid-19. Si la entidad acoge para algunos casos esa modalidad, acudirá a las disposiciones del gobierno nacional y a los instructivos de los ministerios de Trabajo y de Salud.

**Estrategias:**

Contraloría Departamental en atención a las instrucciones dadas en la directiva presidencia No. 07 del 27 de agosto de 2020, mediante la cual el gobierno nacional exhorta entre otro a los organismos de control, a adoptar las directrices necesarias que conlleven al cabal cumplimiento de la funciones públicas, todo con sujeción a los protocolos de bioseguridad adoptadas por el Ministerio de Salud; y el decreto 0234 de agosto 31 de 2020, mediante el cual el Gobernador del Departamento declara la situación de calamidad pública en el Departamento, imparte las medidas administrativas a tener en cuenta para la contención del CORONAVIRUS {COVID-19}, en especial las establecidas en su artículo sexto.

De acuerdo a lo anterior la Contraloría Departamental mantendrá las condiciones laborales establecidas en la resolución No.114 de 2020, teniendo en cuenta que se deberá dar cumplimiento a lo establecido en su Parágrafo único del artículo segundo, que establece: [En las horas restantes para dar cumplimiento a su jornada laboral, los funcionarios de la entidad, continuarán cumpliendo sus actividades mediante la modalidad de trabajo en casa, para lo cual deberán estar disponibles para la atención de sus funciones y deberes, de acuerdo a la necesidad del servicio, so pena de las sanciones a que haya lugar, para lo cual los jefes de dependencia harán el seguimiento diario de las actividades que los funcionarios deban adelantar bajo dicha modalidad].

## **7. EJECUCIÓN DE PROGRAMAS:**

Las actividades de Bienestar Social se prestarán de varias formas dependiendo de la mejor conveniencia en términos de eficiencia, eficacia, calidad y oportunidad; En forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, tal como lo autoriza la ley.

Salvo los servicios que por normas legales deben ser costeados por entidades oficiales o sociales especializadas, la Contraloría hará uso de la apropiación presupuestal para Bienestar Social para la ejecución del programa 2021 y ejecutará





las acciones en el orden de prioridades que considere, hasta agotar su disponibilidad.

Corresponde a la Secretaria General o la dependencia que haga sus veces, promover el programa de Bienestar Social, siguiendo las instrucciones del Contralor General.

Para la ejecución del plan de bienestar social de vigencia 2021, la entidad cuenta con un presupuesto de Ochenta y cinco millones de pesos (\$85.000.000.00)

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El seguimiento y la evaluación se harán aplicando el Indicador de eficacia establecido al nivel de cumplimiento de plan.

Indicador = (Número de actividades realizadas en el marco del Plan de Bienestar Social - PBS / Número de actividades programadas del Plan de Bienestar Social - PBS) X 100.

### Anexo 1. Actividades de bienestar social

#	ACTIVIDAD
1	Deportes: Atletismo. Natación. Caminatas. Baloncesto.
2	Actividades culturales: Cine. Talleres de manualidades. Visitas guiadas a Sitios Turísticos
3	Actividades de recreación: Caminatas Ecológicas. Eventos de integración Familiar. y. Cine y/o entretenimiento Humorístico.
4	Actividades de autocuidado: Aeróbicos. Rumba, Strechning, Spa.
5	Deportes: Atletismo. Natación. Caminatas. Baloncesto.
6	Evento de celebración del día del niño:
7	Día de la familia
8	Conmemoración del día de la mujer
10	Celebración día del servidor publico
11	Conmemoración del día del hombre
12	Su día.
13	Promoción y prevención de la salud.
14	Programas de vivienda
15	Intervención al clima laboral
16	Programa de pre pensionado
17	Programa en Modalidades de trabajo

*"Control Fiscal Participativo con Resultados"*

