



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

**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL
VIGENCIA 2024**





COMITE DIRECTIVO

STARLIN GRENARD BENT
Contralor General del Departamento

JUSTINIANO BROWN BRYAN
Contralor Auxiliar del Departamento

EDMUNDO MARTINEZ JESSIE
Secretario General de Organismo de Control

LUIS EDUARDO SALAZAR OLIVEROS
Jefe Oficina de Planeación

DENNIS DOWNS LIVINGSTON
Jefe Oficina de Control Interno

COMISIÓN DE PERSONAL

Representantes de la entidad

JOSE ARCHBOLD HOWARD. ANA PATRICIA TAYLOR BENT
Representantes de los empleados

PRINCIPALES

HENRY PEREZ RENDON
EREONA WILLIAMS DE REID

SUPLENTES

DENIS PAUTT TERAN.
Vacante (HAMILTON BRITTON BOWIE)



**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA LA VIGENCIA 2024**

Contenido

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA LA VIGENCIA 2024	4
CONSIDERACIONES	4
INSTRUCCIONES GENERALES	5
ESTUDIO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL	6
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2024	10



PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2024

EL ALCANCE DE LA EXPRESIÓN “BIENESTAR SOCIAL”

Para los efectos del presente programa, es necesario acudir al significado y a los alcances que las normas jurídicas han decidido darle. Las precisiones las proporciona el Decreto ley 1567 de 1998: La expresión ESTÍMULOS comprende una cobertura general de beneficios para los empleados públicos en su vida y en su ámbito laboral.

El Sistema de Estímulos dispuesto por el Decreto ley 1567 de 1998, artículos 18 y 19, está conformado por un programa institucional anual de Bienestar Social y un programa institucional anual de Incentivos.

Los incentivos van dirigidos a premiar el desempeño laboral.

El componente de los Estímulos denominado BIENESTAR SOCIAL es un conjunto de acciones a favor del individuo en su vida y la de su grupo familiar, como se observa en el presente programa.

CONSIDERACIONES

1. La Ley 909 de 2004, en el párrafo del Artículo 36, 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”.
2. El Sistema de Estímulos dispuesto por el Decreto ley 1567 de 1998, artículos 18 y 19, está conformado por un programa institucional anual de Bienestar Social y un programa institucional anual de Incentivos.
3. Dentro de las obligaciones señaladas en el mencionado Decreto, está el programa anual de bienestar social.
4. El Programas de Bienestar, de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 20. deber 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. El mismo Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 22 dispone: *“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”*.



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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA LA VIGENCIA 2024

5. El Decreto ley 409 de 2020 artículo 15, determina que el Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento técnico 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.
6. El Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022 es aún la guía vigente de Función Pública como autoridad rectora de la materia. El presente programa se ajusta a ese lineamiento.
7. El bienestar social debe ser ajustado y concretado en atención a las siguientes observaciones: a). Diagnóstico. B). Programa con acciones concretas, alineadas a las estrategias, objetivos, planes de acción y programas de la nueva dirección de la Contraloría.
8. la Contraloría dispone de los siguientes documentos: El Plan Estratégico Institucional para el período 2022 – 2025, el cual fija lineamientos que inciden positivamente en la gestión del talento humano. El Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2024; los diagnósticos que dieron origen a las acciones programadas en los años 2021 y 2022 y 2023 y la evaluación de los resultados del Programa Institucional de Bienestar Social del año 2023. El estudio técnico diagnóstico de Bienestar social para el año 2024.

INSTRUCCIONES GENERALES

Las actividades de bienestar social se realizarán cumpliendo los protocolos de seguridad y salud en el trabajo y con la debida precaución frente a riesgos inclusive en actividades fuera de la sede de la Contraloría. Lo que implique la reunión de funcionarios o contacto o proximidad física entre personas, se sujetarán a las instrucciones de las autoridades competentes en relación con las precauciones como consecuencia de eventuales rebrotes de la pandemia del coronavirus o cualquiera otro fenómeno que implique medidas parecidas.

El programa es susceptible se ajustarse, y ampliarse dependiendo de los lineamientos del Contralor General del Departamento.

Las acciones contenidas en el plan se ejecutarán hasta el tope de la disponibilidad presupuestal asignada y de acuerdo con las prioridades que fije el Contralor General del Departamento.

EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL PARA EL AÑO 2024 se ejecutará con la coordinación de la Secretaría General, directamente o por instituciones o personas externas idóneas, atendiendo a los lineamientos del Contralor General del Departamento, de acuerdo con la Ordenanza 06 de 2022.



ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO CON LAS NORMAS SUPERIORES Y EL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SERVIDORES SALUDABLES

El Bienestar Social del equipo de trabajo de la Contraloría se enmarca en el concepto del Estado Social de Derecho, las normas legales que propenden por el trabajo en condiciones dignas y promueven las relaciones armónicas entre los empleados y entre estos y su entorno familiar y social. En particular se acogen las instrucciones de las leyes 1361 de 2009 y 1857 de 2017 sobre protección integral a las familias como núcleo fundamental de la sociedad.

ESTUDIO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

PRECISIONES JURÍDICAS (Decreto ley 1567 de 1998):

El programa de Bienestar Social debe contribuir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el 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.
- b. 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.
- c. 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 con sentido de pertenencia e identidad.
- d. 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.
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Áreas de intervención.

1. protección y servicios sociales: En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.
1. calidad de vida laboral. será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y



condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

Proceso de gestión de los programas de bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

FASE DE DIAGNÓSTICO

Se han realizado las siguientes acciones de diagnóstico:

Exploración de hitos y situaciones relevantes y resultados de programas de bienestar social con énfasis en el año 2024.

Encuesta de necesidades y expectativas de bienestar social: Se ha diseñado un formulario tipo encuesta para conocer los intereses particulares de cada uno de los funcionarios.

Se transcribe a continuación el texto de la encuesta y los resultados consolidados y promedios según el caso.



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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA LA VIGENCIA 2024

Se han observado en el análisis consolidado de las encuestas dos fenómenos interesantes:

1. Se mantienen aproximadamente iguales las preferencias del grupo de funcionarios.
2. Tratándose de preferencias parecidas transcurrido un año entre dos encuestas, se infiere coherencia en las respuestas.

De las respuestas recibidas de encuestas al cierre de la fase de toma de información se extraen las siguientes tendencias, tomando como referencia 17 formularios diligenciados:

- Promedio de edad de los funcionarios: 54 años
- Promedio de integrantes del grupo familiar: entre 4 y 5 personas
- Estado civil predominante: en pareja 78%.de los funcionarios
- Promedio de hijos: 2. El 55% de los hijos están en etapa escolar en los diferentes niveles (educación general y universitaria) . El 35% de los hijos son mayores de edad.
- El 72% de los empleados que reportaron encuesta manifiestan interés en conocer ofertas y conexión con programas de apoyo en mejoramiento o adquisición (subsidios, proyectos de construcción).
- Pasatiempo preferido por los funcionarios: predomina deportes con el 67%. (en el formulario encuesta se acepta expresar más de una preferencia). Le siguen las artes, y en el tercer nivel de preferencia la cultura.
- Sobre el principal motivo para participar en actividades de bienestar social, predomina el deseo de salir de la rutina laboral. El 40% marcó esa opción.
- Los deportes favoritos de los empleados son, en su orden: juego de rana, basquetbol, gimnasio y futbol.
- Las actividades recreativas y vacacionales son, en su orden: paseos familiares, caminatas ecológicas y celebración de fechas especiales.
- La actividad artística y cultural preferida por los funcionarios es la danza con el 53%. Le siguen los cineforos y en tercer lugar de preferencia las visitas a museos.
- El 55% de los empleados muestran interés en actividades de bienestar social orientados a preparación de pre-pensionados. La preferencia es por actividades de integración o salidas recreativas y le sigue charlas informativas sobre el trámite pensional.
- En promoción y prevención en salud: Predominan en su orden las solicitudes de apoyo en acciones de manejo del estrés, salud visual, salud auditiva y ergonomía. Ninguno pidió esquema de vacunación ni acciones antitabaquismo.
- El 54% de los encuestados les gustaría recibir ofertas de capacitaciones en manualidades y artesanías.
- En actividades de autocuidado, las preferencias están en aeróbicos y en yoga.
- El 69% de los encuestados requiere información y opciones de apoyo en programas vivienda (adquisición o mejoramiento).



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2024

1. DEPORTES, CULTURA, RECREACIÓN, AUTOCUIDADO, MEJORMIENTO DE CONDICIONES DE VIDA

Teniendo en cuenta las preferencias manifestadas por los empleados, se promoverá su participación en las siguientes actividades:

- Deportes: Darle prelación en su orden a: juego de rana, gimnasio, basquetbol, futbol.
- Actividades culturales: Priorizar la actividad de enseñanza y prácticas de danza y en siguiente opción cineforos.
- Actividades de recreación: Privilegiar, paseos familiares, caminatas ecológicas y celebración de fechas especiales. Incluir eventos de integración familiar.
- Actividades de autocuidado: Aeróbicos, yoga y rumba.

Sobre ofertas y conexión con programas de apoyo en mejoramiento o adquisición (subsídios, proyectos de construcción), el apoyo 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 o radio de acción 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.

En el tema de preparación para prepensionados, a la pregunta: ¿Qué tipo de actividad sugiere? ¿Charlas informativas sobre el trámite pensional? ¿Conferencias Motivacionales?: Sólo una persona manifestó interés en el tema y ha pedido que se le apoye en: talleres motivacionales, informativos de los asuntos jurídicos y en alternativas ocupacionales como emprendimientos terminado el ciclo laboral en la Contraloría. La situación del prepensionado con apoyo en esta respuesta genera importantes reflexiones para el programa de bienestar social: (1) El número de prepensionados en la entidad es relevante en proporción a al número total de empleados. (2) Los empleados prefieren no expresar sus intereses o simplemente no quieren enfrentar la proximidad a una realidad de desnlace del ciclo laboral.



2. COMPROMISOS INSTITUCIONALES DE LEY, ACTIVIDADES CONMEMORATIVAS Y DE COMPORTAMIENTO ESPECIAL:

2.1. EL MES DE LA NIÑEZ. EVENTO DE CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL NIÑO:

“Durante el mes de abril de cada año las instituciones del orden nacional, departamental y municipal, sector central y descentralizado, diseñarán y desarrollarán programas, actividades y eventos que fundamentados en una metodología lúdica, procurarán el acceso de los niños y niñas a opciones de salud, educación extraescolar, recreación, bienestar y participación además de la generación de espacios de reflexión sobre la niñez entre los adultos”.

El Día Nacional de la Niñez y la Recreación, se celebrará el último día sábado del mes de abril de cada año (L.724 de 2001).

El Secretario general organizará la programación

2.2. CONMEMORACIÓN DEL DÍA DE LA MUJER:

La II Conferencia Internacional de Mujeres de 1910 en Copenhague acogió la **fecha 8 de marzo** como día internacional de la mujer trabajadora. En 1977 la ONU **proclamó oficialmente esa fecha como el Día Internacional de la Mujer. Por costumbre es la fecha de celebración en Colombia.**

(Otra fecha, 14 de noviembre, por la ley colombiana 44 de 1967 se ordenó que se celebrara en el país el **‘Día de la mujer colombiana’**, para hacer homenaje a las mujeres del país, porque ese día **1817** fue fusilada la heroína **Policarpa Salavarrieta Ríos**, más conocida como **'La Pola'**. **Esta ley ha caído en olvido).**

2.3. CONMEMORACIÓN DEL DÍA DEL HOMBRE:

Organizaciones internacionales especializadas en promoción de derechos de género han hecho costumbre mundial la celebración del Día del Hombre el 19 de noviembre de cada año. Tal celebración promueve valores positivos de la masculinidad, las contribuciones del hombre a la sociedad, a la familia, al cuidado de los hijos y del medioambiente, hacer hincapié en la salud y el bienestar de los hombres, tanto física como en los planos espiritual y emocional; pone de relieve la discriminación contra los hombres en las actitudes y expectativas sociales, mejorar las relaciones de género y promueve la igualdad de género.

2.4. INCENTIVOS AL USO DE LA BICICLETA.

La ley 1811 de 2016 promueve el uso de la Bicicleta como medio de transporte urbano, por los beneficios que proporciona: no contaminación, no congestión vial y ejercicio saludable.

Incentivos por llegar al trabajo en Bicicleta: Dice la citada ley: Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber



llegado a trabajar en bicicleta. Cada entidad debe establecer las condiciones para validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y para recibir el día libre remunerado. Los funcionarios públicos beneficiados podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

De acuerdo con la ley citada, la Contraloría debe disponer de un área con capacidad de parqueo para 12 bicicletas.

2.5. DESCONEXIÓN LABORAL:

Para efectos de la aplicación de la ley 2191 de 2022 se adoptan las siguientes medidas:

Definición: Entiéndase por DESCONEXIÓN LABORAL el derecho de los servidores públicos de la Contraloría, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Prohibición: En consecuencia, a nombre de la entidad se prohíbe formular órdenes u otros requerimientos a los empleados por fuera de la jornada laboral.

Finalidad: garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones y de la vida personal y familiar.

Implicación: La inobservancia del derecho a la desconexión laboral, de ser persistente y demostrable podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

Reglamentación propia en la Contraloría:

Garantía del derecho: Todos los empleados deben conocer y saber aplicar la ley 2191 de 2022 y sus implicaciones en los campos de sus derechos y de sus obligaciones.

Particularidades en los mensajes electrónicos:

Las solicitudes o instrucciones por medio de correos electrónicos, mensajes de WhatsApp o cualquiera otro medio se podrán enviar en horarios y días no laborales, pero se entenderán formalmente recibidas por el destinatario al inicio de su primera hora laboral legal siguiente.

Debido procedimiento interno: Las quejas por faltas reiteradas a esta prohibición legal se presentación y tramitan por lo dispuesto en la ley de 1010 sobre acoso laboral y lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo de la Contraloría, lo mismo que los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.



Empleados y situaciones exceptuadas de la desconexión laboral: En aplicación de la ley 2191 de 2022, no aplica la desconexión laboral a:

- a) Los empleados de nivel directivo y los que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción.
- b) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extras de colaboración con la Contraloría, *“cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable”*.

2.6. EVENTO ESPECIAL CONMEMORATIVO DEL DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO

EVENTO DE INTEGRACIÓN Y REFLEXIÓN INSTITUCIONAL (duración: 3 horas). Se realizará el día 27 de junio de cada año, y si ese día fuere festivo, el evento se realizará en la semana siguiente en día determinado por la Contraloría.	Objeto: Conmemorar en la forma dispuesta por el Decreto Único de la Función Pública la fecha del servidor público en Colombia: Decreto 1083 de 2015, actualizado. “ARTÍCULO 2.2.15.1. Día nacional del servidor público. Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público. El día 27 de junio de cada año no se constituirá como día de vacancia”.	Actividades: Será una reunión social en la se incluirá un mensaje de especial interés y actualidad sobre el servicio público y/o reflexiones sobre la misión y los planes, estratégicos y de acción anual de la Contraloría. Atendiendo las instrucciones normativas, si hubiere ganadores de incentivos dinerarios al grupo o los grupos de trabajo, a quienes se les deban esos beneficios, en el evento conmemorativo se les hará entrega.
---	--	---

3. ACCIONES DE MEJORA EN EL CLIMA LABORAL.

Se toman los resultados y formulación de actividades de mejoramiento con motivo de la aplicación del formulario formulario-encuesta de clima laboral de 2022, con el objeto de programar acciones de mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados.

El documento MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL – CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO, 2022- surgen acciones en varios frentes, entre ellos: seguridad y salud en el trabajo; capacitación. Otras acciones se refieren a bienestar social, razón por la cual se plantea la necesidad de que sean identificadas las que correspondan e



incorporadas como buenas prácticas de bienestar social durante el año 2024.

4. ACCIONES DE MEJORA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(Se incorporan al PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA CONTRALORÍA PARA LA VIGENCIA 2024).

5. ACCIONES DE MEJORA EN GESTIÓN AMBIENTAL POR SUS EFECTOS EN LA SALUD Y LAS CONDICIONES LABORALES

(Se incorporan al PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA CONTRALORÍA PARA LA VIGENCIA 2024 y al Plan Institucional de Gestión Ambiental que adoptará la contraloría).

6. SALUD PÚBLICA.

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:

Jornada Informativa de servicios de la Administradora de Riesgos Laborales.

Jornada de Promoción de la Salud y Prevención de Enfermedades

7. BIENESTAR SOCIAL CON EL APOYO EFECTIVO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

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.



8. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

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 2024, 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 procurará recibir apoyo de las entidades, Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a las que está afiliada la Contraloría.

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

9. SU DÍA

Le permite al servidor público de la Contraloría, tener libre el día de su cumpleaños. Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha. Será en la fecha del cumpleaños y en caso que esta caiga en un día no laboral, podrá disfrutarse en fecha anterior o posterior, concertada con el jefe inmediato. El beneficio no es acumulable ni cambiable por remuneración adicional y otro.

10. PAUSAS ACTIVAS

(se incluyen en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia de 2024).

FORMA DE PRESTACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL

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 2024 y ejecutará las acciones en el orden de prioridades que considere, hasta agotar su disponibilidad.

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

