



---

**RESOLUCION No. 020- 2022**  
(enero 20 de 2022)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACION  
Y BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE  
DOSQUEBRADAS PARA LA VIGECIA 2022**

La Contralora Municipal ( E) de Dosquebradas, en uso de sus atribuciones constitucionales conferidas por los articulo 267 y 272, y ley 909 de 2004, decreto 1083 de 2015,

**CONSIDERANDO:**

Que la Consitucion Politica de Colombia en su articulo 14 establece que " es obligacion del Estdo y de los empleadores ofrecer formacion y habilitacion profesional y tecnica a quienes lo requieran

Que la Ley 909 de 2004 en los numerales 1 y 2 del articulo 36 establece que " la capacitacion y formacion de los empleados publicos esta orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales , como mirar o propiciar su eficacia personal , grupal y oranizacinal, e manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejormiento en la prestacion de los servicios.

Que el Plan de capacitacion y de Bienestar social e incentivos, es apenas un componente, dentro del gran sistema nacional de capacitacion definido por Decreto Ley 1567 de 1998, cuyo propósito común es el de generar en la entidades y empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de accion, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestion pública.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Empleo Público, es la entidad responsable de formular la política pública y los lineamientos en materia de empleo público y de gestión estratégica del talento humano con miras a contribuir a la productividad, la eficiencia administrativa y la generación de valor público, expidió el documento oficial: **Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" 2020-2022**, como un instrumento que permita desarrollar estrategias de bienestar, a fin de actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

En consecuencia, para cumplir con este propósito, el mismo Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 establece que: Función Pública desarrollará un Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos a través de estrategias como teletrabajo, bilingüismo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otras que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo que se impacte en la eficiencia y la gestión y se beneficie a los servidores en términos de ahorro de tiempo en el desplazamiento y, en general, se les posibilite una mejor calidad de vida.

Que el Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, sujeta el proceso de planificcion de la capacitcion de los empleados públicos, al uso de los instrumentos que diseñe el



Departamento Administrativo de la Funcion Publica y a Escuela Superior de Admistracin Publica, asi como su orientacion al desarrollo de competencias laborales, al citar en los articulo 65 y 66

Articulo 65: los planes de capacitacion institucionales deben responder a estudios tecnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las areas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias labores. Los recursos con que cuente la adminisrtacion para capacitacion deberan atender las necesidaes establecidas en los planes institucionales de capacitacion

Articulo 66. Los programas de capacitcion deberan orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados pulicos en niveles de excelencia

Que el articulo 2.22.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que

(...) los planes de capacitacion de las entidades publicas deben responder a estudios tecnicos que identifiquen necesidaes y rquerimientos de las areas de trabajo y de los empelados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales

Los estudios deberan ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyaran en los instrumentos desarrollados por el Departamento Adminirrativo de la Funcion Publica y por la Escuela Superior de Admistracin Publica.

Los recursos con los que cuente la adminisitracion para capacitacion deberan atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitacion

Que conforme al articulo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, las entidades publicas en coordinacion con los organismos de seguridad y prevision social, podran ofrecer a los empleados y sus familias diferentes programas para el desarrollo de su bienestar

Que el paragrafo citado articulo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que los programas de educacion no formal y de educacion formal basica primaria , secundaria y media o de educacion superior, estaran dirigidos a los empleados publicos, contemplando la posibilidad de beneficiar a las familias de los empleados publicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Que la proyeccio del programa de bienestar social y estímulos para la Contraloría Municipal de Dosquebradas vigencia 2022, se formulo y diseño con base en el estudio de necesidades de bienestar y recreacion realizado a todos los funcionarios de la entidad mediante encuesta

Que la Contraloría Municipal de Dosquebradas, considera indispensable y oportuno, en aras de desarrollar una política integral en beneficio del funcionario y sus familias, adoptar el Plan Institucional de Capacitacion y el Plan Anual de Bienestar Social, para la vigencia 2022

Que la Contraloría Municipal de Dosquebradas, conforme a los anteriores lineamientos expuestos por la Dirección de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública, requiere actualizar y ajustar conforme a estos lineamientos, contenidos en el **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022**



## CONTROL FISCAL 2016 – 2020 "Con Compromiso Social"

RESOLUCION No. 020- 2022  
(enero 20 de 2022)  
POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA  
EL PLAN DE CAPACITACION  
Y BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA  
LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS  
PARA LA VIGECIA 2022  
Página 3 de 43

En mérito de lo anterior, la Contralora ( e ) Municipal de Dosquebradas

### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO:** **Adoptese** el Plan de Capacitacion PIC Y Bienestar Social de la Contraloria Municipal de Dosquebradas para la vigencia 2022, conforme al documentos expedido por por la Dirección de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública, denominado **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022**, documento que hace parte de la presente resolucion

**Duracion:** el Plan EL PLAN DE CAPACITACION PARA LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS PARA LA VIGECIA 2022 tendra vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

**Ejecucion:** a traves de la Direccion Administrativa y financiera se llevara a cabo la ejecucion del PIC, de conformidad con la caracterizacion

**Presupuesto:** se tiene dentro del presupuesto de la entidad la designacion del 2% conforme a la Ley 1416 de 2010 articulo 4.

**ARTICULO SEGUNDO:** **Adoptar** el programa de Bienestar Social y Estimulos de la Contraloria Municipal de Dosquebradas para la vigencia 2022 documento que hace parte de la presente resolucion

**Duracion:** el Plan EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS PARA LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS PARA LA VIGECIA 2022 tendra vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

**Ejecucion:** a traves de la Direccion Administrativa y financiera se llevara a cabo la ejecucion del programa ,se tendran en cuenta las actividades de tipo participativo, en procura de mejorar háblitos, practicas y estilos de vida saludable, para los funcionarios y sus familias

**Presupuesto:** se establecera dentro del presupuesto de la entidad

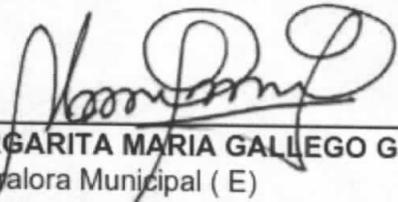
**ARTICULO TERCERO:** cualquier ajuste o cambio a la presente resolucion sera autorizada y aprobada por el comité directivo y publicada para su difucion y conocimiento

**ARTICULO CUARTO:** Publicar en la cartelera interna de la institucion para que los empleados responsables de su desarrollo, conozcan y apliquen los PLANES DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS para la vigencia 2022, conforme al Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022. Y publicar en la pagina web de la Contraloria Municipal en el Link. <http://www.contraloriadedosquebradas.gov.co/>

**ARTICULO QUINTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

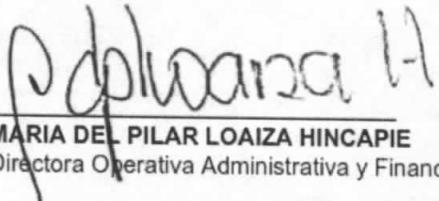
**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Dosquebradas, Risaralda a Veinte (20) días del mes de enero de 2022



---

**MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ**  
Contralora Municipal ( E)



---

**MARIA DEL PILAR LOAIZA HINCAPIE**  
Directora Operativa Administrativa y Financiera (e)



**CONTROL FISCAL** 2016 – 2020  
"Con Compromiso Social"

RESOLUCION No. 020- 2022  
(enero 20 de 2022)  
POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA  
EL PLAN DE CAPACITACION  
Y BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA  
LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS  
PARA LA VIGECIA 2022  
Página 5 de 43

---

**CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022**

**MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ**  
Contralora Municipal (e)

**MARIA DEL PILAR LOAIZA HINCAPIE**  
Directora Administrativa y Financiera (e )

**MARIA CRISTINA LADINO ARANGO**  
Profesión Universitario (e )  
Dirección Administrativa y Financiera

**ENERO DE 2022**  
Dosquebradas- Risaralda

---

## INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad pública del país debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación ( PIC ), con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos por medio de la formación y capacitación, en programas contenidos en el Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 a partir de un diagnóstico e identificación priorizada de las necesidades más indispensables para la institución. La Contraloría Municipal de Dosquebradas, es un ente de control que tiene como MISIÓN realizar la vigilancia y el control fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes públicos del del Municipio de Dosquebradas, conforme a lo establecido en la Constitución Política de Colombia y su reglamentación legal, y como ente público para dar cumplimiento a lo anteriormente descrito presenta su Plan de capacitación 2022

Para la formación del Plan de capacitación Institucional de Capacitación PIC 2022, se proyectó la Circular 01 de 2022 buscando la participación de todos los funcionarios de la Contraloría Municipal de Dosquebradas con el fin de priorizar necesidades de capacitación para el año 2022, desarrollándose un proceso Diagnóstico de necesidades de aprendizaje analizando insumos como encuesta de detención de necesidades, donde se obtuvo la información de necesidades de capacitación e los servidores. La Matriz de consolidación de necesidades, por medio del líder de cada Dirección, la información obtenida de los planes de mejoramiento individual de cada uno de los servidores consecuencia de la Evaluación del Desempeño anual y el informe de ejecución del Plan institucional de capacitación 2022.

El PIC de la Contraloría Municipal de Dosquebradas en sus productos respondió a los retos de la Política Nacional de Formación de Empleados Públicos y su elaboración se efectuó acorde con los lineamientos generales y pedagógicos del Plan Nacional de formación y capacitación de los empleados públicos, proyectado por el Departamento administrativo de la Función Pública y la ESAP, se tuvo especial cuidado en la recomendación especial y mayoritaria del personal de la Contraloría Municipal de Dosquebradas de desarrollar capacitaciones en un énfasis práctico donde se revise y enseñe los procedimientos de auditoría y evaluación, más que el desarrollo teórico, normativo y técnico de lo mismos.

Además de los proyectos de aprendizaje en equipo, hacen parte de las actividades del plan institucional de capacitación PIC 2022, las actividades

de entrenamiento del personal en competencias específicas para el desempeño de su puesto de trabajo, la inducción y reinducción de las propuestas que se presenten por medio de las diferentes empresas de capacitación y sean aprobadas por el contralor (a)

### MARCO NORMATIVO

La capacitación por competencias en el sector Público se justifica en la Política Nacional de Formación y Capacitación.  
Constitución Política de Colombia

(Artículo 54) Numeral 1º del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 El Parágrafo del artículo 36, Ley 909 de 2004, establece: "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 desarrollen la presente Ley".

Decreto - Ley 1567 de 1998, Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Y sus modificaciones contenidas en la ley 1960 de 2019 y ley 894 de 2017.

LEY 1960 DE 2019, ARTÍCULO 3o. El literal g) del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa" Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 que permite en igualdad de condiciones la capacitación, entrenamiento y los programas de bienestar a todos los servidores públicos independientemente el tipo de vinculación con el Estado, atendiendo las necesidades, el presupuesto de la entidad y en todo caso sí, el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera de la entidad.

Decreto 1083 de 2015, títulos 9 y 10.

**"ARTÍCULO 2.2.9.1. Planes de capacitación.** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art. 65)

**ARTÍCULO 2.2.9.2. Finalidad.** Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

**ARTÍCULO 2.2.10.2. Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas."

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, de la función pública y Escuela Superior de Administración Pública. Por medio de la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación.

Decreto 612 de 2018, por medio del cual se fijan directrices para la integración de los Planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las ENTIDADES DEL ESTADO

## OBJETIVOS

**OBJETIVO GENERAL** Formular al interior de la Contraloría, un programa de aprendizaje y acción, que permita a los funcionarios el crecimiento profesional y personal, obteniendo de esta manera las herramientas necesarias para mejorar las competencias laborales, para mejorar el potencial de cada funcionario referente a las actividades que debe realizar en pro del cumplimiento de los fines esenciales del estado y de sus funciones.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

a) Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad de sus diferentes dependencias, capacitando a sus funcionarios.



## CONTROL FISCAL 2016 – 2020 "Con Compromiso Social"

RESOLUCION No. 020- 2022  
(enero 20 de 2022)  
POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA  
EL PLAN DE CAPACITACION  
Y BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA  
LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS  
PARA LA VIGECIA 2022  
Página 9 de 43

b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y así afianzar la ética del servicio público.

c) Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos, con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la Contraloría y sus respectivas dependencias.

d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la Entidad.

e) Facilitar la preparación permanente de los servidores públicos, con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

### DEFINICIONES

**CAPACITACIÓN:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal.

Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

**FORMACION:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**ENTRENAMIENTO:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**PROFESIONALIZACIÓN:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Se indica que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y

controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

### PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998 y la modificación del art 3 de la ley 1960 de 2019.

- a) Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b) Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional;
- c) Objetividad. La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d) Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e) Prevalencia del interés de la organización. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f) Integración a la carrera administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia;
- g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- h) Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos

destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional;

i) Énfasis en la práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad;

j) Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo."

### **EJES TEMATICOS**

Gestión del conocimiento Responde a la necesidad desarrollar en los funcionarios las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos de generación, sistematización y transferencia de la información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

El objetivo primordial de este eje, es implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y Este nuevo esquema permite transformar el actual paradigma organizacional y cultural para propiciar así entidades públicas flexibles e innovadoras.

Creación de valor público Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se Plan Institucional de Capacitación 2022 genere satisfacción al ciudadano.

Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

Además, es un foco central para el rol del gerente público en relación con la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados.

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC**

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual la Contraloría Municipal de Dosquebradas, se propone contribuir al fortalecimiento de Los conceptos que conforman el eje temático 6 son extraídos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Plan Institucional de Capacitación 2022 competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que debe contener el PIC 2022; priorizando las necesidades más indispensables para la Contraloría Municipal de Dosquebradas.

### **Diagnóstico de Necesidades**

Para establecer las necesidades de capacitación de cada dependencia, se facilitó un formato para que cada funcionario adscrito a la entidad planteara las propuestas en temas de capacitación requeridas por estos para el óptimo desempeño de sus labores, en atención a este requerimiento, los funcionarios plantean la siguiente temática:

#### **a. Gestión administrativa y financiera**

- Normatividad presupuestal
- Normativo de activos fijos
- Actualización tributaria
- e• gobierno digital, creación de planes de tecnología

#### **b. Vigilancia Fiscal**

- Planes Estratégicos de Transporte Público - Guía de Auditoría Territorial GAT BAJO NORMAS ISSAI
- Obligaciones ambientales de los Municipios.
- Talleres prácticos sobre la GAT.
- Experiencias de corrupción estatal en Colombia.
- Auditorías al Talento Humano
- GAT normas ISSAI
- Excel -redacción-ortografía-manejo de archivo

#### **c. Responsabilidad Fiscal**

- Derecho urbano.
- Cobro Coactivo: aspectos prácticos sobre diligencia de remate.
- Gestión fiscal.
- Valorización (temas contractuales)

El Comité de Directivo que se llevó a cabo el día 17 de enero del 2022, analizó la temática planteada por los funcionarios, cruzándola con la perspectiva de líderes de proceso, para lo cual se planteó lo siguiente en materia de capacitación para la vigencia 2022:

SECOP II
Actualización normatividad contractual y presupuestal
Actualización tributaria y normativa contable vigente
Fortalecimiento proceso auditor
Beneficios del control fiscal
Nueva GAT
Normatividad legal vigente sobre control fiscal
Mapa de Riesgos
Página WEB
Manejo de archivo
Participación ciudadana, Control Social
Seguridad y salud en el trabajo
Bienestar institucional
Vinculación de aseguradoras
Tramite embargo de bienes
Proceso de jurisdicción coactiva
Tramite procesos verbales
Traslado de Hallazgos
Manejo plataforma SIA
Consolidación de hallazgos
Actualización virtual claves para integrar el

plan de acción anual y  
los planes  
institucionales 2022.

### **Estructura del Programa de Formación y Capacitación**

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

### **INDUCCIÓN**

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas: Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos) -Estructura Orgánica - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Seguridad de la Información, Programas de Bienestar Social y Capacitación - Régimen Salarial y Prestacional MIPG.

actividades de inducción: Dar a conocer a todo empleado que ingresen, el funcionamiento de la entidad enmarcado en su misión y visión, los ordenamientos jurídicos que la regulan, las normatividades que regulan al personal de planta y todos aquellos aspectos que le permitan adaptarse a la entidad y a su puesto de trabajo e integrarse a la cultura organizacional.

El acompañamiento a realizar, debe ser no solo por un funcionario, sino por un grupo de personas, las cuales se relacionan a continuación:

### **CONTRALOR (a) MUNICIPAL**

- Socializar los objetivos, misión, visión, valores, principios, objetivos entre otros.

### **DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

- 
- Presentación general de la empresa
  - Presentación de compañeros de trabajo
  - Recorrido por las instalaciones de la entidad
  - Entrega de inventario a cargo
  - Orientación para consultar el manual de inducción y reinducción
  - Orientación para consultar las funciones inherentes al cargo • Orientación para consultar el código de integridad
  - Orientación para consultar el instructivo para el buen uso del papel
    - Orientación para consultar las tablas de retención documental •
  - Orientación para consultar el Reglamento Interno de Trabajo
  - Socialización Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación 2022
    - Entrega de copia de resolución de nombramiento, acta de posesión
    - Evaluación de desempeño

### **JEFE DEL ÁREA**

- Será el responsable de la inducción en el puesto de trabajo a través de un cronograma de temas y actividades a desarrollar previamente diseñado por el área en mención.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Dar a conocer los objetivos del área y su coherencia con los objetivos de la Entidad y las expectativas frente al desempeño del empleado.
- Asignación de correo electrónico institucional
- Entrega de equipo y recomendaciones para su uso
- Asignación de claves de aplicativos u otros sistemas (si se requieren) NOTA: diligenciar el formato para la inducciónfo-ad-09 (drive) anexarlo a la hoja de vida.

### **CONTROL INTERNO**

- Auditorías internas
- Planes de mejoramiento
- Evaluación de la dependencia

### **RECEPCIÓN**

- Manejo de correspondencia interna y externa
  - Resoluciones
- Asignación de correo electrónico institucional
- Entrega de equipo y recomendaciones para su uso
- Asignación de claves de aplicativos u otros sistemas (si se requieren)

### **RE INDUCCIÓN**

El programa de Re inducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

### **EJECUCIÓN**

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, la Dirección Administrativa y Financiera ejecutará las capacitaciones cumpliendo los cronogramas establecidos. Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de dos maneras

- Capacitación Interna
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad.

### **EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y ALCANCE**

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

Los indicadores propuestos son:

**Cumplimiento** =  $\frac{\text{Capacitaciones ejecutadas}}{\text{Capacitaciones programadas}} * 100$

**Ausentismo** =  $\frac{\text{Funcionarios Asistentes}}{\text{Funcionarios Convocados}} * 100$

**Cobertura** =  $\frac{\text{Total Funcionarios capacitados}}{\text{Total Funcionarios}} * 100$

**Satisfacción**= Se evalúa mediante encuesta de satisfacción.

### **Evaluación del Impacto de la Capacitación**

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.



## CONTROL FISCAL 2016 – 2020 "Con Compromiso Social"

RESOLUCION No. 020- 2022  
(enero 20 de 2022)  
POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA  
EL PLAN DE CAPACITACION  
Y BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA  
LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS  
PARA LA VIGECIA 2022  
Página 17 de 43

El capacitador deberá realizar una prueba de conocimiento previo a la capacitación y una al finalizar, con el fin de determinar el nivel de conocimiento adquirido por los participantes.

### **META 2022**

Ejecutar el 100% del Plan de Capacitación.

### **PROGRAMACION ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

<b>TEMAS ALCANCE</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b>
SECOPII	Todos los procesos	
Actualización normatividad contractual y presupuestal	Todos los procesos	
Actualización tributaria y normativa contable vigente	Todos los procesos	
Fortalecimiento proceso auditor	Dirección Operativa Técnica	
Beneficios del control fiscal	Dirección Técnica	
Nueva GAT	Dirección Operativa Técnica	
Normatividad legal vigente sobre control fiscal	Todos los procesos	
Mapa de Riesgos	Todos los procesos	
Página WEB	Todos los procesos	
Manejo de archivo	Todos los procesos	
Participación ciudadana, Control Social	Todos los procesos	
Seguridad y salud en el trabajo	Todos los procesos	
Bienestar institucional	Todos los procesos	
Vinculación de aseguradoras	Dirección de responsabilidad fiscal	

Tramite embargo de bienes	Dirección de responsabilidad fiscal	
Proceso de jurisdicción coactiva	Dirección de responsabilidad fiscal	
Tramite procesos verbales	Dirección de responsabilidad fiscal	
Traslado de Hallazgos	Dirección Operativa Técnica	
Manejo plataforma SIA	Todos los procesos	
Consolidación de hallazgos	Dirección Operativa Técnica	
Actualización virtual claves para integrar el plan de acción anual y los planes institucionales 2022.	Todos los procesos	

### RECURSOS

- **Humano:** Personal Externo (Proveedores) y/o Interno (Empleados). Empresas con las cuales se contratan las capacitaciones que deben ser reconocidas por su calidad en el servicio.
- **Físico:** Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la Contraloría Municipal de Dosquebradas o por los propios facilitadores, los cuales deben contar con las condiciones requeridas para la realización de los eventos.
- **Infraestructura Tecnológica:** Servicio de Internet, Equipos de cómputo, impresoras, TV, DVD, Video Beam, entre otros. Muebles y Otros Equipos de Oficina: Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, equipo multimedia, TV, DVD, Video Beam y ventilación adecuada entre otros.
- **Financieros:** En atención a que el presupuesto para ejecutar el Plan de Capacitación, está definido en el Artículo 4 de la Ley 1416 de 2010 "Por medio de la cual se fortalece al ejercicio del control Fiscal y se dictan otras disposiciones", así: "Artículo 4o. "Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y Sujetos de control.""



**CONTROL FISCAL** 2016 – 2020  
"Con Compromiso Social"

RESOLUCION No. 020- 2022  
(enero 20 de 2022)  
POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA  
EL PLAN DE CAPACITACION  
Y BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA  
LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS  
PARA LA VIGECIA 2022  
Página 20 de 43

---

**CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS**

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2022**

**MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ**  
Contralora Municipal (e)

**MARIA DEL PILAR LOAIZA HINCAPIE**  
Directora Administrativa y Financiera (e )

**MARIA CRISTINA LADINO ARANGO**  
Profesión Universitario (e )  
Dirección Administrativa y Financiera

**ENERO DE 2022**  
Dosquebradas- Risaralda



# **CONTROL FISCAL** 2016 – 2020 *"Con Compromiso Social"*

RESOLUCION No. 020- 2022  
(enero 20 de 2022)  
POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA  
EL PLAN DE CAPACITACION  
Y BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA  
LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS  
PARA LA VIGECIA 2022  
Página 19 de 43

---

---

## INTRODUCCION

Teniendo en cuenta que el recurso humano es la columna vertebral del Estado y que de éste depende en gran medida que la prestación de los servicios a su cargo alcance los fines esenciales que le sirven de fundamento, se presenta el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2022, estructurado para los servidores de la Contraloría Municipal De Dosquebradas, orientado principalmente al mejoramiento de su calidad de vida laboral y personal. Lo anterior, a efectos de contar con servidores públicos motivados y con sentido de pertenencia organizacional.

Así las cosas, es imperativo implementar acciones que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, generando un clima organizacional adecuado, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El Decreto ley 1567 de 1998, establece la creación de los programas de bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente el Plan de Incentivos Institucionales para los servidores públicos.

Los contenidos del programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el plan estratégico y las expectativas de los servidores públicos de la Contraloría y de todas las fuerzas vivas en la organización, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral de la entidad.

## OBJETIVOS

**Objetivo General** Establecer la programación de actividades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios de la Contraloría Municipal De Dosquebradas y que respondan a sus necesidades e incidan en la generación de un clima organizacional adecuado, mediante espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los

funcionarios de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

### **Objetivos Específicos**

- Implementar acciones que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Contraloría Municipal De Dosquebradas y su grupo familiar, a partir de la sana competencia, el esparcimiento y la adecuada utilización del tiempo libre.
- Ejecutar actividades que fomenten la participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción de los funcionarios de la Entidad, a efectos de optimizar el desarrollo de las funciones a su cargo.
- Brindar elementos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

### **ALCANCE**

El plan de incentivos institucionales de la Contraloría Municipal De Dosquebradas está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como el desarrollo del trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios.

El alcance del presente Plan se extiende a todos los servidores de la Contraloría Municipal De Dosquebradas y sus familias.

### **MARCO NORMATIVO:**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Contraloría Municipal De Dosquebradas para la vigencia 2022, tiene como objetivo realizar actividades que tengan un impacto en la calidad de vida del recurso humano y en la consecución de un ambiente laboral óptimo.

Ahora bien, el presente documento se formula en el marco de lo previsto por el ordenamiento legal vigente sobre el bienestar del individuo y en particular por las disposiciones que se citan a continuación:

La Carta Superior, en sus artículos 52 y 70, que señalan: "(...) Artículo 52 modificado por el Acto Legislativo No. 02 de 2000: El ejercicio del deporte,

---

sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas (...). (...) Artículo 70. Reglamentado por la Ley 1675 de 2013.

El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.

La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación (...)"

La Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias, definen el Sistema de Seguridad Social Integral como: "(...) el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen 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(...)"

Por su parte, el Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y establece políticas de bienestar social orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la

---

misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en el artículo 19 del capítulo II ibidem, establece 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." El citado Decreto, define los programas de bienestar como aquellos "(...) 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 (...)".

Así las cosas, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, es formulado con el firme propósito de conducir al logro de los fines señalados en el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998, a saber: "(...)"

- 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 y el sentido de pertenencia e identidad;
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en 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 (...). "

Por otra parte, la Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33

dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el parágrafo 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 desarrollen dicha Ley. Esta normatividad, fue concebida con la finalidad de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios.

En este sentido, a continuación, se citan las disposiciones del Decreto 1083 de 2015, que reglamentan la Ley 909 de 2004 y que compilaron las disposiciones del antiguo Decreto 1227 de 2005, así:

**Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

**Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando

-----  
ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Parágrafo 1º.** (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005).

El cual define: 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 2º.** 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.

**Artículo 2.2.10.3.** 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 Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** 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.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o

readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

**Artículo 2.2.10.8.** 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.

**Artículo 2.2.10.9.** 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 y en todo caso 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.

**Artículo 2.2.10.10.** 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 decreto. 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.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en la presente resolución. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas

generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1º.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 2º.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

El marco normativo previamente citado, plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser,

---

tener, hacer y estar.

Lo anterior, hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Finalmente es importante resaltar, que una política de bienestar social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de las entidades y los del Estado, con sus fines como persona.

Todo lo anterior, en el marco de la capacidad financiera de cada Entidad y de los recursos que le sean asignados en cada vigencia para este efecto.

En ese sentido, el presente Plan de Bienestar e Incentivos, es concebido a partir de tres grandes conceptos de la Teoría del Desarrollo a Escala Humana que ilustran las necesidades, los satisfactores y los bienes económicos, como conceptos referidos por el Departamento de la Función Pública, DAFP, en su modelo de Bienestar Social Laboral, y en el que se concluye que "(...) para realizar un Plan, Proyecto o Programa sobre Bienestar Social Laboral, indiscutiblemente tendría que aclararse qué tipo de necesidades habría que satisfacer, qué satisfactores podrían servir a tales propósitos y cuáles bienes económicos están disponibles para los mismos.

Las necesidades humanas fundamentales pueden empezar a satisfacerse desde el comienzo y durante todo el proceso de desarrollo; lo que se desea es que la satisfacción de las necesidades no sea la meta, sino el motor mismo de desarrollo (...)"

### **LÍNEAS DE INTERVENCIÓN**

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, está dirigido a todos los servidores de la Entidad y se elaboró a partir de la identificación de acciones que propenden por el bienestar del trabajador y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el

desempeño laboral.

1. el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP– Guía de Bienestar Laboral Social- Dirección de Políticas de Administración Pública
2. Línea de Intervención – Dirección Administrativa y Financiera, atención de bienestar laboral. Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. El desarrollo de las actividades de este componente, se realizará de manera conjunta con la Caja de Compensación Familiar Risaralda, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

#### Objetivos

- Adelantar actividades orientadas a la salud física, mental y social de los funcionarios de la Contraloría Municipal De Dosquebradas
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover la participación en el desarrollo organizacional. a) Programa de Seguridad Social Integral Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

El rol 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.

#### Estrategias

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal. –
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.
- Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo Con la finalidad de proteger

y propender por la salud física, mental y social de los funcionarios de la Contraloría Municipal De Dosquebradas en la entidad en general, proporcionando condiciones óptimas, con el fin de evitar enfermedades profesionales y mejorar la productividad.

Exámenes médicos pre-ocupacionales o de pre- ingreso Se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo, los cuales están determinados en el Profesiograma de la entidad, estructurado en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

Estas evaluaciones deberán efectuarse con observancia de las disposiciones previstas en la Resolución No. 2346 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social. Las evaluaciones de ingreso, podrán comprender los siguientes componentes, dependiendo de lo requerido en el Profesiograma de la Contraloría Municipal De Dosquebradas, de acuerdo a la tarea y perfil del cargo:

- a. Valoración médica con énfasis osteomuscular, realizada por médico ocupacional en salud ocupacional.
- b. Exámenes médicos de egreso para funcionarios públicos de la Entidad Entendidas como aquellas que se realizan al trabajador cuando se termina la relación laboral, con el objeto de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas, deberán efectuarse con plena observancia de las disposiciones previstas en la Resolución 2346 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social. Dichos exámenes deberán practicarse de conformidad el Profesiograma de la Contraloría Municipal De Dosquebradas estructurado en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad

y Salud en el Trabajo.

Evaluación médica ocupacional semestral programada Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.

Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Estas evaluaciones, deberán efectuarse con plena observancia de las disposiciones previstas en la Resolución 2346 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social. Es importante señalar, que los componentes de esta evaluación se determinarán para cada funcionario, de acuerdo a la tarea y perfil del cargo determinado en el Profesiograma de la Contraloría Municipal De Dosquebradas estructurado en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados del Diagnóstico de Salud de la entidad correspondiente a la vigencia 2022.

La evaluación médica ocupacional semestral programada podrá comprender los siguientes componentes:

- Valoración médica con énfasis osteomuscular, realizada por médico ocupacional en salud ocupacional.
- Perfil Lipídico
- Visiometría, practicada por optómetra.
- Audiometría
- RX de Columna

**Nota:** Los componentes de los exámenes de ingreso, egreso y de la evaluación médica ocupacional periódica programada, sugeridos en el presente documento, podrán variar dependiendo las recomendaciones que sobre el particular se formulen en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo anterior, también se tendrá en cuenta la Matriz de Riesgos de la Contraloría Municipal de Dosquebradas

Aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo

Psicosocial La batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La aplicación de este instrumento se realiza a través de una encuesta y el análisis de sus resultados, realizado por parte de un psicólogo ocupacional, permite determinar el programa a seguir en cada Entidad. La Resolución 2646 de 2008 "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional" expedida por el Ministerio de la Protección Social, definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto; las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial. La referida Resolución, en varios de sus apartes, señala de manera genérica que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se deben emplear "los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país". Ahora bien, con el propósito de precisar con mayor exactitud los factores a evaluar y de ofrecer herramientas de medición cuantitativa y cualitativa en estos aspectos, el Ministerio de Trabajo contrató una investigación que dio por resultado el diseño de una batería para evaluar el riesgo psicosocial que permiten a los empresarios identificar y evaluar los riesgos psicosociales. Dentro de los factores psicosociales a identificar y evaluar se incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los primeros se refieren a las circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo. Los segundos, al estilo y calidad de vida de los trabajadores, fuera del ámbito laboral. Los aspectos individuales, por su parte, hacen alusión a las características psicosociales de cada trabajador en particular. Cada uno de estos aspectos incluye una serie de variables o dimensiones que constituyen factores potenciales de riesgo. Esos son los factores en la batería para evaluar el riesgo psicosocial: Factores intralaborales

- Demandas de trabajo (cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales, de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, consistencia del rol e influencia de lo laboral sobre lo extralaboral).
- Control (autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación en el cambio, claridad del rol y capacitación).
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados)
- Recompensa (reconocimiento, compensación y recompensas) Factores

---

extralaborales

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Vivienda y entorno
  - Influencia de lo extralaboral sobre el trabajo
  - Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa
- Factores individuales
  - Información sociodemográfica (sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda y número de personas a cargo)
  - Información ocupacional (lugar de trabajo, antigüedad, nombre y tipo de cargo, dependencia, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y modalidad de pago).

Todos estos elementos son los factores a tener en cuenta para la identificación de los riesgos, el seguimiento, control, evaluación y mejoramiento del componente psicosocial. Por lo anterior y en cumplimiento del marco legal aplicable, la Entidad aplicará la batería para evaluar el riesgo psicosocial presente en la Contraloría Municipal De Dosquebradas, con el fin de identificar los factores de riesgo y formular estrategias para conjurar dichos riesgos, con el objetivo de disminuir o evitar la aparición de patologías asociadas al estrés ocupacional, mejorando de esta forma la calidad de vida laboral de los funcionarios.

. Apoyo en Temas Asociados al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Mediante la implementación de esta actividad, se pretende contar con el apoyo de profesionales que apoyen a la Entidad en temas asociados a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lo anterior, toda vez que el marco jurídico vigente, exige para dar cumplimiento a algunos de los componentes del SG-SST. El objetivo principal de esta actividad es dar cumplimiento a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, con respecto al SG-SST, a efectos de mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios, mediante la identificación de factores de riesgo e implementación de planes y programas que disminuyan la ocurrencia de accidentes de trabajo o aparición de enfermedades de tipo laboral.

Talleres de Vida Saludable El objetivo de estos talleres es contribuir al mejoramiento del estilo de vida de los funcionarios de la Contraloría Municipal De Dosquebradas, proporcionándoles herramientas de aprendizaje que les permitan adoptar hábitos de vida saludable, a la vez que exploraran su creatividad, todo con el fin de generar bienestar en los

participantes.

Para este efecto se realizarán talleres en temas de nutrición y vida saludable, tales como:

- 1.. Taller de loncheras saludables
2. Taller de desayunos saludables
3. Taller de postres al instante
4. Hábitos saludables (Promoción de política institucional sobre tabaco, drogas y alcohol)

**Nota:** Los talleres y conferencias se escogerán del portafolio ofrecido por la ARL.

c) Programa Deportivo Con el propósito de fortalecer la actividad física de los funcionarios de la Contraloría Municipal De Dosquebradas a través del ejercicio y de la conveniente utilización del tiempo libre, y a efectos de generar comportamientos de integración, respeto y trabajo en equipo, la Entidad realizará actividades físicas, las cuales se seleccionarán durante la vigencia de acuerdo a las preferencias de los funcionarios de la Contraloría Municipal De Dosquebradas y del portafolio ofrecido por la Caja de Compensación Familiar: El objetivo es contribuir el bienestar de los funcionarios, mediante actividades deportivas para mejorar sus capacidades físicas, coordinación y, por ende, calidad de vida. Todo esto, enmarcado en un proceso pedagógico seguro, lúdico y formativo. Asimismo, mantener una buena salud, libre de patologías serias y del impacto de las variables propias del trabajo, es una prioridad para la Entidad. A través del entrenamiento físico, los funcionarios mejorarán su desempeño generando mayores niveles de productividad

Los resultados de la medición de clima organizacional realizada en el año 2021, evidenciaron que si bien la satisfacción relacionada con el ambiente laboral y las condiciones de trabajo de la Contraloría Municipal De Dosquebradas podría ser mayor, existen oportunidades de mejora en la Política de Bienestar Social de la Entidad, por lo cual se requiere adoptar medidas orientadas a alcanzar un mejor ambiente laboral y de bienestar para los funcionarios de la Contraloría Municipal De Dosquebradas resultados que no se consiguen a corto plazo.

Así las cosas, los resultados presentados evidencian que si bien la Entidad brinda bienestar al trabajador y su familia, se hace necesario que las actividades desarrolladas por la Entidad para este efecto, continúen siendo posicionadas y percibidas por los funcionarios como verdaderos espacios de bienestar para ellos y sus familias, por lo cual este aspecto se consideró como prioritario por el Despacho y la Dirección Administrativa y financiera,



## CONTROL FISCAL 2016 – 2020 "Con Compromiso Social"

RESOLUCION No. 020- 2022  
(enero 20 de 2022)  
POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA  
EL PLAN DE CAPACITACION  
Y BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA  
LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS  
PARA LA VIGECIA 2022  
Página 37 de 43

para la construcción del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su Guía de Bienestar Laboral Social señala los propósitos de los Programas de calidad de vida laboral, los cuales se tomaron como referente para la elaboración del presente programa, así:

- Promover la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
  - Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos compromiso hacia la calidad de vida laboral. equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, pluralismo.
- Uso adecuado de recursos. Clima Organizacional Entendido como "(...) el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que las distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento. La percepción se refiere a aquel proceso mediante el cual el ser humano organiza, interpreta y procesa diversos estímulos a fin de darle significado a su situación y entorno. Supone conocimiento y está mediatizada por las experiencias de la persona, sus necesidades, motivaciones, deseos, emociones, expectativas, y sistema de valores, entre otros, pero se articula con el ambiente laboral en que se actúa (...)"

Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- Guía de Clima Organizacional- Dirección de Políticas de Administración Pública- En el marco de lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, que señala que la medición de clima laboral se debe hacer por lo menos cada dos (2) años, en la presente vigencia no se hará medición de Clima Laboral, toda vez que con ocasión a los resultados obtenidos en la medición de la vigencia 2021, se implementarán y ejecutarán acciones de intervención orientadas a su mejoramiento, acciones que deben ser implementadas en esta vigencia para que su efectividad pueda ser evaluada en la vigencia 2022.

La Contraloría Municipal De Dosquebradas, intervendrá el área de la calidad laboral direccionado por la Dirección Operativa Administrativa a partir de la ejecución de las siguientes actividades:

1. Orientación al Retiro Laboral El objetivo de esta actividad es desarrollar un proceso de formación, dirigido a las personas que se encuentran próximas a su desvinculación laboral, con el fin de generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno, orientar positivamente esta

transición hacia nuevas alternativas de vida productiva. Ahora bien, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 36 de 1998, el programa a desarrollar que deberá contener orientación al menos en los siguientes temas: 1. Motivación al cambio 2. Salud y nutrición 3. Emprendimiento 4. Tiempo libre 5. Aspectos legales 2. Cierre de Gestión

La Contraloría Municipal de Dosquebradas efectuará una actividad de desarrollo organizacional para socializar los logros y metas alcanzados por la Entidad en la vigencia 2021 y promover la integración del equipo de trabajo Para este efecto se contará con la participación y asistencia de los funcionarios de la Entidad.

Estrategia Bienestar "Felicidad en el Trabajo" El objetivo de esta iniciativa es fomentar la felicidad en el trabajo y generar espacios de visibilidad y valoración positiva de los funcionarios. Tomando como punto de partida la medición de clima Laboral realizada en el año 2021 en la Contraloría Municipal De Dosquebradas se diseñó esta estrategia que busca presentar los beneficios que puede llegar a tener un servidor vinculado mediante una relación legal y reglamentaria; incluidos los beneficios establecidos por ley y nuevos proyectos que surgen del trabajo conjunto de la entidad, a través, del proceso de Gestión Humana, la Caja de Compensación Familiar y demás lineamientos impartidos por la Alta dirección.

Charla con el Contralor (a) Se tomó como punto de partida la medición de clima laboral y los resultados de la encuesta de participación y percepción 2021, herramientas que evidenciaron la importancia de crear estrategias para afrontar las falencias que identifican los servidores, es por esto que se pretende generar un acercamiento entre los funcionarios de la Entidad; a través del desarrollo de espacios de comunicación con los servidores para escuchar sus inquietudes y propuestas.

Finalmente, el plan de salario emocional contiene las siguientes modalidades:

Disfruta tu día para festejar su cumpleaños (1 vez al año, en el mes del cumpleaños) El objetivo es que el servidor pueda disfrutar el día de su cumpleaños en compañía de sus seres queridos. Se podrá solicitar cualquier día en el mes del cumpleaños.

**Nota:** La redención de cualquiera de los conceptos de salario emocional deberá ser concertada con el jefe inmediato para no afectar la prestación del servicio y estará sujeta a su aprobación.

Programa de Estímulos e Incentivos En desarrollo de las disposiciones previstas en la Ley 909 de 2004, la Ley 1567 de 1998 "Por la cual se crean el

Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado" y el Decreto Reglamentario No. 1227 de 2005, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado, se hace necesario diseñar el programa de incentivos de la Entidad, destinado a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Sobre el particular, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ha manifestado: "(...) Existen dos variables fundamentales que son antecedentes ineludibles del comportamiento laboral y sobre las cuales han de incidir todos los servidores públicos que en una u otra forma tengan la responsabilidad de gestionar el rendimiento de los servidores públicos (profesionales de las Área de Talento Humano, y Directores): Las competencias laborales y la voluntad de los empleados para que con su desempeño sobresaliente y su compromiso (comportamientos laborales y resultados) las entidades puedan cumplir a cabalidad sus finalidades estratégicas.

Si por competencias laborales se entienden aquellas características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo, la voluntad hace referencia a la entrega con la que el empleado decide prestar un buen servicio a la administración pública desde su puesto de trabajo.

### **Objetivo del Programa de Incentivos**

El programa de incentivos propuesto tiene por objeto principal, reconocer el desempeño sobresaliente en los funcionarios de la entidad y procurar a su vez la motivación del recurso humano de la misma, valorando objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los funcionarios en el ejercicio de sus funciones cotidianas.

- Fortalecer en los funcionarios de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, el desempeño sobresaliente con el propósito de identificar el valor agregado entre el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios, generando actitudes favorables que inciden en el mejoramiento continuo de los objetivos institucionales.
- Contribuir fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y

apoya el esfuerzo individual y colectivo

### Actividades a desarrollar

1. Selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa, Provisional y de Libre Nombramiento y Remoción Para la selección de los mejores empleados de carrera de la Entidad, provisional y de libre nombramiento y remoción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:
  - Acreditar un tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año en la Contraloría Municipal de Dosquebradas,
  - No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
  - Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

#### 1.1. Procedimiento para la Selección.

Para la selección de los mejores funcionarios, el líder del Proceso de talento Humana, elaborará y presentará al Comité Directivo, el listado de los funcionarios de la Entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado nivel sobresaliente y que cumplan los requisitos establecidos para el efecto

Los funcionarios miembros del Comité Directivo seleccionarán el mejor empleado, y para ello tendrá en cuenta el resultado de los funcionarios que estén dentro del nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño. Los funcionarios miembros del Comité Directivo, serán los encargados de dirimir los empates que puedan surgir en el procedimiento de selección, a través de los criterios que se establecerán a continuación, los cuales están fundamentados en principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito. Para este efecto tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. El mayor promedio de las dos últimas evaluaciones del desempeño, anteriores a la postulación
2. Número de nominaciones al mejor funcionario
3. Antigüedad. Solo se podrá ganar por este criterio de desempate por un periodo cada dos años
4. Sorteo. El Comité directivo deberá dejar constancia de la situación en acta debidamente suscrita por los intervinientes.

La Contraloría Municipal de Dosquebradas, ofrecerá a los seleccionados,

incentivos representados tiempo de descanso o premios otorgados por las entidades aliadas a la Caja de Compensación. Dos por las entidades aliadas a la Caja de Compensación.

### 1.2. Selección del Mejor Funcionario

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 2, del artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, el mejor empleado de carrera, provisional y de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores por categoría.

El desempeño del mejor funcionario, será reconocido a más tardar el 30 de noviembre de cada año, conforme las previsiones contenidas en el parágrafo 2, del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

### 1.3. Adjudicación

El desarrollo del procedimiento expuesto, deberá constar en acta, para que posteriormente mediante acto administrativo se formalice la selección y adjudicación de los incentivos.

1.4. **Incentivos** Los funcionarios seleccionados, recibirán incentivos representados en tiempo de descanso o premios otorgados por las entidades aliadas a la Caja de Compensación:

Mejor empleado de carrera administrativa:

En la suma de **UN DÍA DE DESCANSO**.

• Mejor empleado de libre nombramiento y remoción: En la suma de **UN DÍA DE DESCANSO**.

• Mejor empleado provisional: En la suma de **UN DÍA DE DESCANSO**.

### 1.5. Reconocimientos

El desempeño de los funcionarios con nivel de excelencia, será reconocido por el despacho en forma escrita y con copia a la hoja de vida. Dicho reconocimiento se hará público en la actividad de reconocimiento de

incentivos prevista por la Entidad.

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2022**

<b>ACTIVIDADES DE PLAN DE BIENESTAR</b>	<b>PERIODO DE EJECUCION</b>
Exámenes Médicos (Ingreso, Retiro, Periódico)	Permanente
Semana Santa	II Trimestre
Taller Estilo de Vida Saludable	II Trimestre
Jornada Deportiva	III Trimestre
Actividad Cultural (Teatro, cuenteros, cine, etc.)	IV trimestre
Actividad Orientación al Retiro Laboral	III Trimestre
Charla Con el Contralor	permanente
Disfruta tu día	Mensual
Día de descanso Remunerado (Familia)	Semestral
Selección y premiación Mejor Funcionario	III Trimestre
Celebración del día de amor y de la amistad	IV trimestre
Navidad	IV trimestre



## **CONTROL FISCAL** 2016 – 2020 "Con Compromiso Social"

RESOLUCION No. 020- 2022  
(enero 20 de 2022)  
POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA  
EL PLAN DE CAPACITACION  
Y BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA  
LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS  
PARA LA VIGECIA 2022  
Página 43 de 43

---

### **RIESGOS DE EJECUCIÓN PLAN**

El desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos estará sujeto a posibles modificaciones de acuerdo al presupuesto de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, esto debido a la disminución del presupuesto a la que fue sometida a partir del año 2022

El presente PLAN, es ACTUALIZADO, SOCIALIZADO y APROBADO, mediante Acta No. 001 de enero 17 de 2022 en Comité Directivo de la Contraloría Municipal de

  
**MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ**  
Contralora Municipal ( E)

  
**MARIA DEL PILAR LOAIZA HINCAPIE**  
Directora Operativa Administrativa y Financiera (e)