

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 1 de 36		

# Plan de Bienestar e Incentivos

## Asamblea Departamental, 2021 - 2023

Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión  
Dimensión: Gestión del Talento Humano



Santiago de Cali, Valle del Cauca  
2021

**“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”**  
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados  
 Página web [asamblea.valledelcauca.gov.co](http://asamblea.valledelcauca.gov.co)  
 Correo electrónico: [presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co](mailto:presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co)  
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 2 de 36		

## Plan de Bienestar e Incentivos Asamblea Departamental, 2021 – 2023



**MANUEL TORRES MORENO**  
 Presidente  
 Asamblea Departamental  
 Valle del Cauca  
 2021

**JACOBO TORRES**  
 Secretario General

Santiago de Cali, Valle del Cauca  
 Enero de 2021

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página <b>3</b> de <b>36</b>		

Elaborado por:



**NILTON AMÍLCAR GUERRERO CASTILLO**  
 Consultor  
 Contrato de Prestación de Servicios  
 No. 001 de 22 de enero de 2021

Consultor Estratégico  
 Administración Pública, Sistemas de Gestión,  
 Fortalecimiento Institucional, Talento Humano,  
 Gobernanza, Gerencia de Proyectos,  
 Gobernabilidad Democrática y  
 Políticas Públicas

Jamundí  
 Valle del Cauca  
 Colombia  
 Sur América  
 Enero  
 2021.

**“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”**  
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados  
 Página web [asamblea.valledelcauca.gov.co](http://asamblea.valledelcauca.gov.co)  
 Correo electrónico: [presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co](mailto:presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co)  
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1
		Fecha de Creación		
		Año	Mes	Día
		2021	01	27
<i>Secretaría General</i>			Página 4 de 36	

## ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

**MANUEL TORRES MORENO**  
 PRESIDENTE ASAMBLEA DEPARTAMENTAL 2021

### DIPUTADOS

PAOLA ANDREA ARENAS MOSQUERA

LISTTE BURGOS GONZALEZ

JOHN JAIRO CAICEDO VILLEGAS

RAMIRO JOSE CHAUX RESTREPO

JUAN CARLOS GARCES ROJAS

MARIO GERMAN FERNANDEZ DE SOTO SANCHEZ

JULIO CESAR GARCIA VARELA

HEYDER ORLANDO GOMEZ DIAZ

RODRIGO GUZMAN DAVILA

DANIEL FERNANDO HOYOS BELTRAN

CARLOS EDUARDO HURTADO VELA

MYRIAM CRISTINA JURI MONTES

FARID LARRAHONDO MEJIA

LUZDEY MARTINEZ MARTÍNEZ

CATHERINE MORALES BUITRAGO

HUGO PERLAZA CALLE

JUAN CARLOS RENGIFO ARBOLEDA

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO

JOSE SNEHIDER RIVAS AYALA

ALBERTO VARELA CABRERA

**JACOBO TORRES**  
 Secretario General

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 5 de 36			

## Abreviaturas

**BID:** Banco Interamericano de Desarrollo.

**CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

**CLAD:** Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.

**CONPES:** Consejo Nacional de Política Económica y Social.

**DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística

**DAFP / Función Pública:** Departamento Administrativo de la Función Pública.

**DNAO:** Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

**ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública.

**ID:** Diseño Instruccional.

**OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

**PAE:** Proyecto de Aprendizaje en Equipo.

**PIC:** Plan Institucional de Capacitación.

**PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**PFC:** Política de Formación y Capacitación.

**NCL:** Norma de Competencia Laboral

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 6 de 36			

## Presentación

El mundo atraviesa una situación única y especial en la historia. La aparición del virus Covid Sars 19, en marzo de 2020 en Colombia, nos ha llevado a establecer nuevas formas de interacción personal, profesional y por supuesto institucional. En lo transcurrido del 2020 se emitieron más de 2.000 actos administrativos desde el nivel central en busca de garantizar la vida y con ello, el propósito de mantener la responsabilidad social, jurídica y constitucional de las Entidades Públicas.

Seguro de lo valioso e importante que es invertir en el Talento Humano de una Empresa o Entidad, desde la Presidencia de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, hemos marcado un derrotero institucional enfocado en el fortalecimiento institucional de la Corporación, lo que sin duda, exige grandes cambios. Cambios que deben apalancarse desde el equipo de trabajo. Es propósito para ésta vigencia, que nuestros funcionarios y servidores cuenten con un Clima organizacional adecuado y propicio para la construcción de una Ruta para la Felicidad que le genere a todos los trabajadores de la Duma la garantía y la satisfacción de estar en una organización sólida y sobre todo, comprometida con su equipo de Trabajo.

El presente Plan representa el compromiso de la Presidencia con su equipo de trabajo, en el entendido que son los seres humanos, quienes constituyen el valor más importante de la Institución, pues de las personas, sus habilidades y su compromiso dependen los resultados, sus efectos, su impacto y la calidad en la entrega de todas las demandas institucionales con las que se pueda dar respuesta a las necesidades ciudadanas depende de nuestros servidores y funcionarios.

A continuación presentamos el Plan de Bienestar e Incentivos de la Asamblea departamental del Valle del Cauca, un ejercicio técnico y responsable en el camino de la consolidación de una Ruta de Felicidad real y efectiva para nuestros servidores públicos. Seguros que esta Ruta nos permitirá acercarnos aún más a garantizarle a nuestra ciudadanía que en los próximos años pondremos ¡El Valle en Marcha, porque Unidos, Somos Invencibles!

**MANUEL TORRES MORENO**  
 Presidente Asamblea Departamental  
 Valle del Cauca  
 2020 - 2023

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 7 de 36			

## 1. INTRODUCCIÓN

En el propósito de iniciar un proceso de Fortalecimiento Institucional, la Asamblea Departamental ha decidido formular el Plan de Bienestar e Incentivos como una estrategia de Mejoramiento institucional con miras a establecer estrategias innovadoras y planificadas que faciliten la construcción de una Ruta efectiva de la felicidad para nuestros Servidores Públicos, en el entendido que es el Talento Humano, el recurso más valioso dentro de la Corporación, y sin duda el más importante para cumplir con nuestros compromisos constitucionales, legales y de comunidad, se requiere establecer políticas y acciones claves que mantengan motivado a nuestros servidores públicos en el camino de obtener los mejores resultados para los Vallecaucanos.

Es nuestro propósito generar las condiciones necesarias para que nuestros funcionarios y servidores, entreguen lo mejor de sí para que juntos convirtamos al Valle del Cauca en un territorio Invencible. En tal sentido, la alineación de nuestra gestión con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG es un objetivo trazado para el primer año de éste Plan, que esperamos materializar en cada acción y en cada decisión que tomamos. Es por ello, que las estrategias que utilizaremos en este cuatrienio sea el comienzo para que las próximas administraciones tengan mayor capacidad instalada, seguros que si logramos optimizar y mejorar el compromiso de nuestros servidores públicos, tendremos menor inversión, a futuro, en la gestión interna en la medida en que logremos alcanzar mayores y mejores estándares de eficiencia, lo que nos permitirá dedicar mayores esfuerzos económicos y financieros a satisfacer las solicitudes y necesidades de la ciudadanía. En suma, estos esfuerzos que hacemos hoy, habrán valido la pena en la medida en que terminen teniendo impacto donde más importa: Mejor calidad y cubrimiento de los servicios que ofrece la Corporación.

En tal sentido, esperamos que el Plan de Bienestar e Incentivos de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca 2020 – 2023 tenga un impacto de mucho valor público en el cumplimiento de los propósitos establecidos para el periodo de Gobierno. El documento cuenta con el diagnóstico de Bienestar e Incentivos levantado con los mismos funcionarios de la Corporación, lo que nos reveló los deseos y expectativas con respecto al Bienestar Laboral. A partir de éste diagnóstico se plantea un ejercicio estratégico para los próximos tres (3) años, actuando en concordancia con el deseo de los servidores, las necesidades institucionales y el cumplimiento del Marco Normativo.

Pese a que el éxito del Plan radica en gran medida en la Implementación, se han establecido Programas, acciones y estrategias innovadoras que sorprenderán a los servidores públicos durante toda la vigencia de Gobierno. Sin embargo, se ha detallado un Programa de Seguimiento y Evaluación del Plan que nos permitirá detectar posibles desviaciones, en materia de recursos, de cumplimiento de acciones y sobre todo, de satisfacción que en últimas es lo que permitirá tomar mejoras a la Gestión. El seguimiento se hará anualmente y se presentará ante el Comité de Gestión y Desempeño como instrumento de Gestión y de Control de la implementación del Plan.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página <b>8</b> de <b>36</b>		

En 2023, la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, entregará un equipo Institucional fortalecido, con mejores capacidades y feliz de laborar en la que se considera su segundo hogar. Con ustedes, esperamos entregar una Corporación Unida, eficiente, Feliz e Invencible.

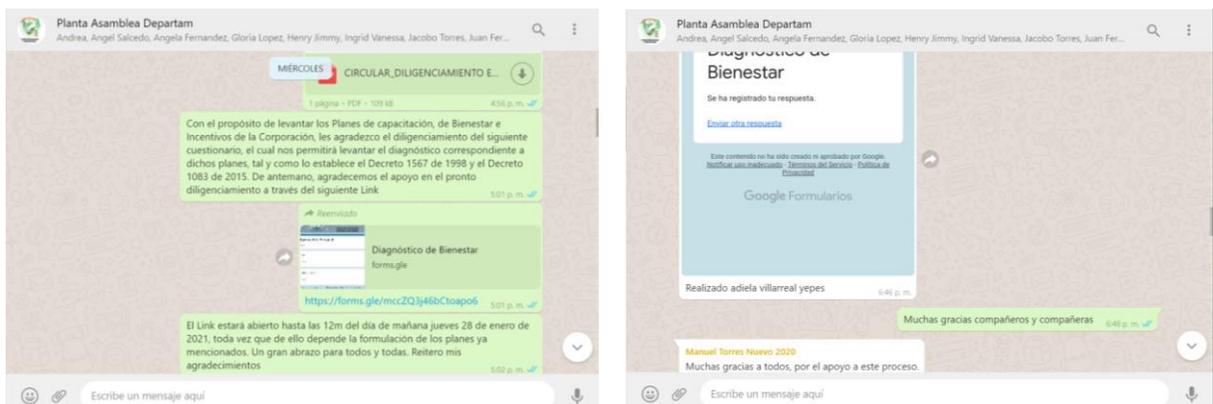
	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 9 de 36		

## 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR EN LA ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

Con el propósito de ajustar la planeación del Bienestar de los funcionarios y servidores públicos de la Corporación, se realizó Diagnóstico a través de la aplicación de un instrumento (Encuesta) a los funcionarios de la DUMA.

### 2.1. Necesidades de Bienestar manifiestas por los servidores públicos a través de un ejercicio de Participación al interior de la Asamblea Departamental.

Con el propósito de levantar las necesidades de Bienestar desde la perspectiva de la necesidad de los servidores públicos de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, se diseñó un instrumento de recolección de la información, el cual fue presentado y validado por el equipo de la Secretaría General para su apropiación y posterior aplicación en el levantamiento de la información.



Pantallazos de la socialización de la Encuesta de Diagnóstico diseñada para el levantamiento de la información y que fue diligenciada por los funcionarios y servidores Públicos de la Asamblea Departamental.

El diagnóstico se levantó a partir del diseño de una encuesta que fue compartida a través de Google Docs a todos los funcionarios y servidores públicos de la Corporación. El instrumento en concordancia a los parámetros establecidos en el marco de la Nueva Normalidad a causa del COVID 19.

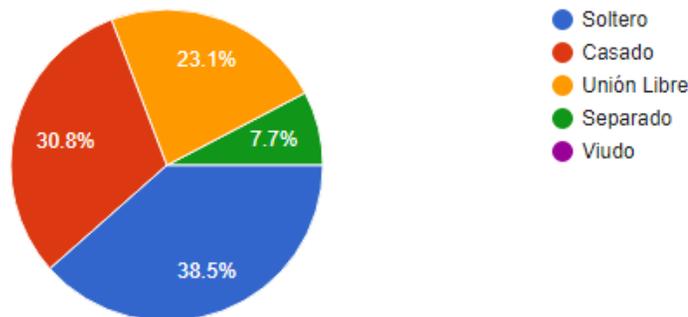
### 2.2. Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Asamblea Departamental.

El presente diagnóstico se levanta a partir de la información recolectada de los funcionarios que participaron del diligenciamiento de la Encuesta de Bienestar e incentivos de la Corporación, que pretende determinar las principales variables que

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 10 de 36		

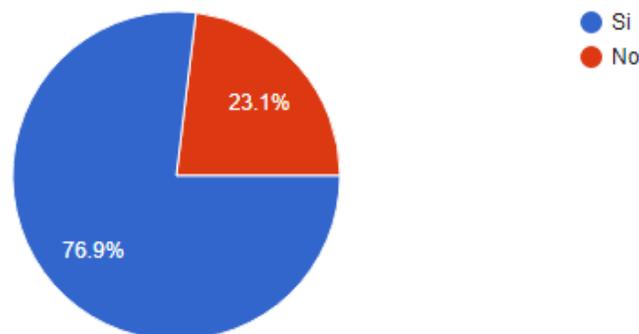
inciden en el Bienestar laboral de los funcionarios, a partir de los cuales se deben establecer las acciones que resulten más convenientes para garantizar la felicidad de quienes hacen parte de la Planta de cargos de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca.

**Gráfico No. 1  
ESTADO CIVIL**



De acuerdo con el diagnóstico de bienestar el **23,1%** de los encuestados viven en Unión Libre y el **30,8%** son casados. Se puede inferir que el **54%** viven en pareja y/o tienen sus propias familias. Por lo que se recomiendan las actividades en familia. Sin embargo, un alto porcentaje responde que es soltero/a, con un **38,5%** Por lo que no se debe obviar las actividades para personas solteras.

**Gráfico No. 2  
¿TIENE HIJOS?**



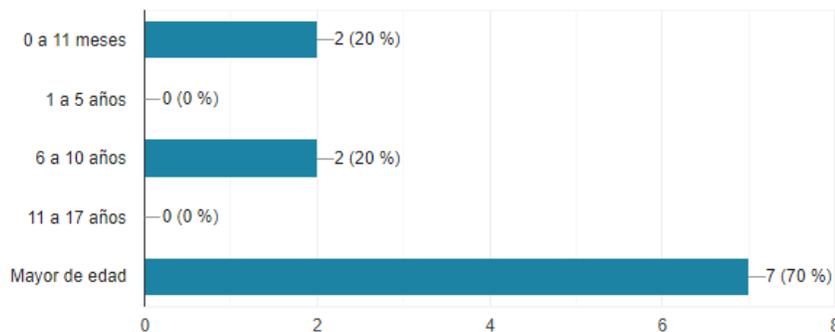
El **76,9%** afirma tener hijos. Es posible que parte de los que viven en condición de solteros, tengan hijos sin que pertenezcan a ningún grupo familiar propio o del que sean cabeza de hogar. Sin embargo, un **23,1%** no tiene hijos. Aunque curiosamente, ésta última cifra coincide con el porcentaje de personas que manifestaron vivir en Unión Libre.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 11 de 36		

**Gráfico No. 3**  
**Cuántos hijos tiene**



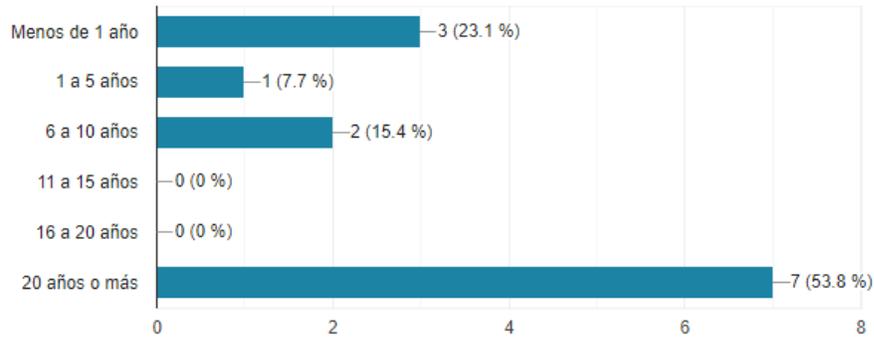
Por otro lado 7 personas de los encuestados, aseguran tener un hijo cada una, otras 2 personas manifiestan tener dos hijos cada una, mientras que 3 personas no tienen ninguno.



De esa misma manera es importante mencionar que el 20% tiene hijos entre 1 año y 10 años de edad (Entre 6 años y 10 años, 20%. De un año a 5 años, 0%). El 70% tiene hijos mayores de edad, mientras que el 0% sus hijos se encuentran en edades entre los 11 y los 17 años.

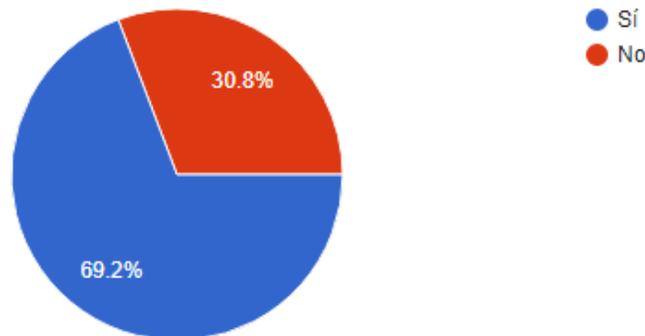
	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 12 de 36		

**Gráfico No. 4**  
**Antigüedad Institucional: ¿Cuánto tiempo lleva vinculado a la Entidad?**



El diagnóstico revela que el **7,7%** de los funcionarios tiene entre 1 y 5 años de vinculación a la corporación, mientras que el **23,1%** tiene menos de un año de estar vinculado. Sin embargo, el **53,8%** de los encuestados aseguran que tienen 20 o más años de estar vinculados a la Corporación, por lo que se convierte en un gran reto institucional generar las condiciones de Bienestar necesarios para adquirir una cultura organizacional fundamentada en el cumplimiento de metas, objetivos y del marco constitucional y legal.

**Gráfico No. 5**  
**¿Tiene vivienda propia? (Sí tiene crédito, entiéndase como propia)**



El **30,8%** de los funcionarios manifiesta tener vivienda propia o por lo menos estar pagándola en éste momento. Mientras que el **69,2%** asegura no tenerla. Sin duda, ésta variable deja en evidencia una gran oportunidad de bienestar para los servidores públicos de la Asamblea Departamental.

**Actividades Deportivas:** Indique los deportes que podríamos fomentar en condiciones de aislamiento preventivo obligatorio (Incluya posibles deportes autóctonos que considere)

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 13 de 36		

pueden practicarse en las condiciones actuales), en las cuales usted estaría dispuesto a participar.

PRINCIPAL
1. Aeróbicos, Zumba (1)
2. Ejercicios Virtuales (1)
3. Gimnasia o Baile Aeróbico (1)
4. Danza (1)
5. Ejercicio de cardio (1)
6. Atletismo, Ciclista (1)
7. Bingo (3)
8. Ejercicio en Casa (1)
9. Ninguno (3)

**Actividades Culturales:** Indique las que considere, podríamos fomentar en condiciones de aislamiento preventivo obligatorio, que le generen bienestar y que usted participaría.

PRINCIPAL
1. RUTINA DE EJERCICIO (1)
2. DANZA (1)
3. BAILE (1)
4. GIMNASIO (1)
5. CONCURSO (1)
6. EJERCICIO (1)
7. TITERES (1)
8. LEER (1)
9. ACTIVIDADES ARTISTICAS (1)
10. CONCIERTO VIRTUAL (1)
11. MANUALIDADES (1)
12. NINGUNO (2)

**Actividades de Autocuidado:** Indique las actividades que considere importantes, deberíamos fomentar y en las que usted participaría (Aeróbicos, Yoga, Pilates, Zumba, Rumba virtual, entre otras)

PRINCIPAL
1. RUMBA VIRTUAL (3)
2. AEROBICOS (3)
3. ZUMBA (1)
4. BAILAR (2)
5. PILATEX (1)
6. YOGA (1)
7. NINGUNA (2)

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 14 de 36		

**Actividades para desarrollar en familia:** Indique las actividades que considere deberíamos fomentar y en las que usted participaría (tenga en cuenta las restricciones de ley por Emergencia Sanitaria Nacional)

PRINCIPAL
1. BAILE (1)
2. CULTURA FISICA (1)
3. DOMINO (1)
4. LECTURA (1)
5. AIROBICOS (1)
6. RONDAS INFANTILES (1)
7. VIRTUAL (1)
8. JUEGOS DE MESA (2)
9. NINGUNA (4)

**Actividades Recreativas:** Ayúdenos a idear mecanismos para realizar actividades recreativas de acuerdo a las restricciones legales por Emergencia Sanitaria Nacional. Algunas de ellas son: Día del niño, vacaciones recreativas, Halloween, novenas navideñas, día de la familia, aprendiendo a ser padres, festival de cometas, entre otras.

PRINCIPAL	CANTIDAD
1. CREACIONES DE MANUALIDADES	3
2. VACACIONES RECREATIVAS	1
3. FESTIVAL DE COMETAS	1
4. HALLOWEEN,NOVENAS NAVIDEÑAS	1
5. DIA DE LA FAMILIA	2
6. LOTERIA ASAMBLEA	1
7. VIRTUAL ACTIVIDADES	1
8. CONCURSO DISFRACES	1
9. NINGUNGA	1

**Actividades relacionadas con el fortalecimiento del Clima Laboral y la Cultura Organizacional:** Participaría en algunas de las siguientes actividades

Actividad	Participaría	
	Sí	No
Talleres: Liderazgo, Comunicación Asertiva y trabajo en Equipo	92,3%	7,7%
Talleres: Ruta de la Felicidad en el trabajo	92,3%	7,7%
Talleres: Resolución de Conflictos y técnicas básicas de Negociación	84,6%	15,4%
Talleres: Fortalecimiento de Competencias comportamentales	76,9%	23,1%

Estas son las actividades en orden de importancia que en materia de fortalecimiento del Clima Laboral y de Cultura Organizacional que consideran los funcionarios deben adelantarse durante los próximos tres (3) años de Gobierno.

**Actividades de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad:** Participaría en algunas de las siguientes actividades

**“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”**  
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados  
 Página web [asamblea.valledelcauca.gov.co](http://asamblea.valledelcauca.gov.co)  
 Correo electrónico: [presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co](mailto:presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co)  
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 15 de 36			

PRINCIPAL
Jornadas de vacunación
Jornadas de tamizaje
Semana de la Salud
Higiene oral
Donación de Sangre
Salud visual y auditiva
Medidas de Bioseguridad en casa y en el trabajo
Taller: Agentes de cambio en la prevención de COVID 19 y otras enfermedades
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias
Primeros auxilios y manejo de la enfermedad en casa
Apoyo psicológico: Manejo de estrés, cansancio extremo, presión en el trabajo

**Nivel Organizacional:** ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de **1 a 7**, siendo **1 la actividad de mayor prioridad** y **7 la de menor prioridad**).

DESCRIPCIÓN	Nivel de Prioridad							Ns/Nr
	1	2	3	4	5	6	7	
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	7	4	1	0	0	0	1	0
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	4	4	4	0	0	0	1	0
Actividades deportivas, recreativas y culturales	4	2	2	2	0	1	2	0
Conferencias y charlas motivacionales	3	0	2	4	1	0	3	0
Ferías de vivienda	2	1	0	2	2	1	5	0
Actividades de integración familiar	3	0	1	0	4	4	1	0
Pre-pensionados - preparación para la pensión	4	0	0	0	2	3	4	0

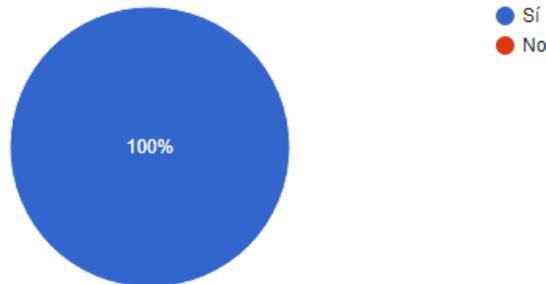
De acuerdo a éste Ranking priorizado por los mismos funcionarios de la Asamblea Departamental se establecerá el Plan Estratégico que se diseña a continuación para la puesta en marcha del Plan de Bienestar.

**TeleTrabajo y Nueva Normalidad:** Está de acuerdo en la implementación de horarios flexibles y está dispuesto a cumplir los compromisos que ello implica

¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?  
Gráfico No. 6

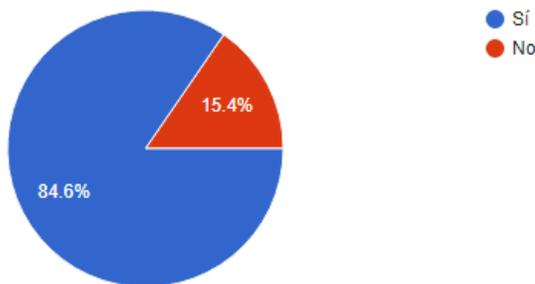
**“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”**  
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados  
 Página web [asamblea.valledelcauca.gov.co](http://asamblea.valledelcauca.gov.co)  
 Correo electrónico: [presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co](mailto:presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co)  
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 16 de 36		

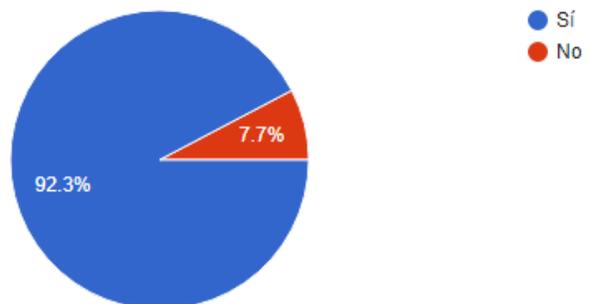


Ante la Nueva Normalidad, se tuvo en cuenta las posibilidades laborales y de interconexión que se requieren para el cumplimiento de las actividades y funciones establecidas para los servidores públicos. En tal sentido, el 100% de los funcionarios coinciden en estar de acuerdo con el horario de trabajo con el que se cuenta en la Corporación.

**Gráfico No. 7**  
¿Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?



**Gráfico No. 8**  
¿PREPARADO PARA EL TELETRABAJO?



El 92,3% de los funcionarios encuestados manifiesta que cuenta con los elementos necesarios para enfrentar el TELETRABAJO como estrategia fundamental para enfrentar la gestión institucional de la Asamblea Departamental. Sin embargo, llama la atención que el 7,7% de los funcionarios considera que NO CUENTA con los elementos necesarios para enfrentar la estrategia de TELETRABAJO, por lo que será necesario profundizar en el tema a través de un nuevo instrumento que permita determinar a fondo la situación de los funcionarios de la corporación.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 17 de 36			

### 3. Marco Normativo

#### 3.1. Decreto - Ley 1567 de Agosto 5 de 1998.

Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, junto con las Políticas de Bienestar Social, orientados 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 su Capítulo II, Artículo 19 define:

*“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.”*

#### 3.2. Decreto 1227 del 21 de abril de 2005.

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, señala en el capítulo II Sistema de Estímulos, *que 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 65.** 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.
- **Artículo 69.** 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 74.** 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.

#### 3.3. Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005.

Por el cual se modifica el párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con los beneficiarios de los programas de educación no formal y de educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior.

#### 3.4. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 18 de 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, la Corporación deberá implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se 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.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas:

**3.4.1. Área de Protección y Servicios Sociales**, hace referencia a la promoción de servicios tales como:

- Salud,
- Vivienda,
- Educación,
- Recreación,
- Cultura, y
- Ambiente Laboral.

Hace parte del interés 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. Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

**3.4.2. Área de Calidad de Vida Laboral**, prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

**3.5. Ley 1952 de 2019 (entró en vigencia, Mayo de 2019) deroga la Ley 734 de 2002. 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:

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 19 de 36			

- 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.

### **Decreto 1083 de 2015 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.

**3.6.1. 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.

**3.6.1.1. Parágrafo 1°. (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

**3.6.1.2. Parágrafo 2°.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 20 de 36			

menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**3.6.2. 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.

**3.6.3. 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.

**3.6.4. 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.

**3.6.4.1. Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**3.6.5. 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.

**3.6.6. 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.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 21 de 36			

- 3.6.6.1. 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.
- 3.6.7. 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.
- 3.6.8. 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. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.
- 3.6.8.1. 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.
- 3.6.9. 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.
- 3.6.9.1. 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.
- 3.6.10. 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 el presente decreto. 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.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 22 de 36			

**3.6.11. 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.

**3.6.12. 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.

**3.6.13. 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.

**3.6.14. 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.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 23 de 36			

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.

**3.6.14.1. 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.

**3.6.14.2. 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.

**3.6.15. 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.

**3.6.16. 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.

### **3.7. Decreto 648 de 2017.**

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

**3.7.1. Artículo 2.2.5.5.53** Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

**3.7.2. Artículo 2.2.5.5.54** Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

**3.8. Directiva 02 de 12 de marzo de 2020.** Medidas para atender la Contingencia por COVID-19, a partir del Uso de las Tecnologías la Información y las Telecomunicaciones – TIC.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 24 de 36			

## 4. COMPONENTE ESTRATÉGICO

### 4.1. Misión, Visión, Objetivos y Alcance.

#### 4.1.1. Misión Institucional

Liderar un ejercicio de control político permanente encaminado al mejoramiento de la calidad de vida de los Vallecaucanos, con énfasis en estrategias que conlleven al establecimiento de iniciativas que busquen un desarrollo social, productividad, sostenibilidad, equidad de género, étnico, cultural y ambiental. Fortaleciendo el emprendimiento, la reactivación económica con recursos humanos y tecnológicos de alta calidad mediante la estabilidad financiera, la gestión con calidad y la credibilidad ciudadana con base en los principios consagrados en la constitución y las leyes.

#### 4.1.2. Visión Asamblea Departamental 2020 – 2023

Al 2023, la Asamblea del Valle del Cauca será una corporación político administrativa líder en la región suroccidental y en el país, en los mecanismos virtuales de participación ciudadana utilizando los medios tecnológicos para posibilitar la interacción entre los sectores laboral, político y demás sectores, garantizando una democracia participativa, desconcentrada y actual. Cohesionando las distintas subregiones que en representación de las comunidades garanticen el control político.

### I. Prospectiva del Talento Humano en 2021 - 2023

Formar un equipo humano, íntegro, Feliz, Competente, hábil en las Nuevas TIC, Comprometido con su Corporación y su Departamento, Consciente de su rol de Servicio a la ciudadanía Vallecaucana.

### 4.2. Objetivo General del Plan de Bienestar 2020 – 2023.

Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de la implementación de actividades de bienestar, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, que contribuya a la construcción de un clima organizacional con fundamento en la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 25 de 36			

#### 4.3. Objetivos Específicos

- Contribuir a la construcción de un equilibrio de vida de los servidores y funcionarios públicos a través de actividades participativas y de integración institucional desde la perspectiva de la educación, el deporte y la cultura.
- Coordinar acciones de auto cuidado que fortalezcan el bienestar laboral de los funcionarios a través de la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.
- Generar espacios sistemáticos de integración familiar para los funcionarios y servidores públicos de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, que permitan la instauración de un sentido de pertenencia por la Corporación desde el Hogar.
- Establecer e implementar actividades Recreativas y de Integración que permitan el reconocimiento de fechas especiales, épocas del año, y momentos institucionales que enaltezcan la labor como servidor público y como Vallecaucano.
- Incentivar acciones y estrategias que fortalezcan la adopción de conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad de lo público.

#### 4.4. Alcance

El Plan de Bienestar 2021 – 2023 de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, está dirigido a los servidores públicos de la Corporación. Se da inicio con su aprobación, y finaliza con la ejecución, seguimiento y evaluación a 31 de diciembre de 2023<sup>1</sup>.

#### 4.5 Beneficiarios.

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

#### 4.6. Responsable.

La Secretaría General tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral y de Incentivos.

<sup>1</sup> **Nota:** De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, cada año, antes del 30 de enero se publicará el Plan de Acción de la vigencia.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página <b>26</b> de <b>36</b>			

## 5. PLAN DE BIENESTAR

Las acciones y actividades para el desarrollo del Plan de Bienestar 2021 - 2023, están respaldadas por los temas priorizados por los servidores de la Corporación que respondieron la Encuesta, y que son el fundamento de la construcción del Diagnóstico Institucional de Bienestar e Incentivos.

### I. Componente de Protección y Servicios Sociales

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 servidores de la Asamblea. El rol de Bienestar Social Laboral de la Corporación 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.

#### 5.1. Eje Estratégico No. 1. Seguridad Social Integral

5.1.1. **Objetivo Protección y Servicios Sociales:** Fortalecer el trabajo de equipo, a través de eventos de interés colectivo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades de promoción del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Corporación.

5.1.2. **Cobertura.** Cubre a todos los servidores de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar y Estímulos que desarrolla la Corporación, junto a la Caja de Compensación Familiar.

#### 5.1.3. Acciones y Estrategias de Bienestar.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 27 de 36			

## 5.2. Eje Estratégico No. 2. Recreación y Deporte

5.2.1. **Objetivo de Recreación y Deporte.**- Fomentar y estructurar programas de bienestar que respondan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, en procura del mejoramiento de sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

5.2.2. **Alcance.**- Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

5.2.3. **Programa de Fortalecimiento Deportivo.** Con el propósito de materializar las acciones y estrategias propuestas por los mismos funcionarios encuestados, el segundo Eje estratégico de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca se presentan a continuación las que han sido priorizadas:

5.2.3.1. **Acciones y Estrategias Deportivas.** Se establecerán estrategias anuales que serán consignadas en los Planes de Acción de cada año del Plan de Bienestar las siguientes acciones:

Necesidad de Bienestar	Propuesta de Actividades Deportivas
Gimnasio, Aeróbicos, Aero rumbas y Zumba	MARATÓN DEPORTIVA EN CASA. Caja de Compensación Familiar. Aero Rumba y Aeróbicos Institucionales <sup>2</sup>

5.2.4. **Programa Estilo de Vida Saludable.** En el Programa de estilo de Vida saludable desde la Secretaría General se llevarán a cabo las siguientes actividades:

Acciones Priorizadas en el Programa de Vida Saludable
Jornadas de Tamizaje y vacunación
Semana de la Salud
Jornadas de Salud visual y auditiva
Medidas de Bioseguridad en casa y en el trabajo
Taller: Agentes de cambio en la prevención de COVID 19 y otras enfermedades
Talleres de Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias

<sup>2</sup> Se recomienda la gestión de convenios con Entidades como Indervalle que pueden apoyar éste tipo de actividades

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 28 de 36			

Talleres de Primeros auxilios y manejo de la enfermedad en casa
Apoyo psicológico: Manejo de estrés, cansancio extremo, presión en el trabajo

5.2.5. **Programa de Recreación.** En el Programa de Recreación se llevaran a cabo las siguientes actividades:

Actividades de Recreación
Celebración del Día de la Familia Vacaciones Creativas y Recreativas Realización de Bingo Familiar (virtual y/o Presencial). Talleres de Manualidades Ver los Partidos de la Selección Colombia en el Trabajo.

5.2.6. **Programa de Conmemoración de Fechas Especiales.** En el propósito de mantener la integración institucional, se mantendrán las siguientes actividades:

Actividades de Recreación
Celebración de los cumpleaños de los funcionarios y Servidores de la Entidad. Celebración Día del niño. Celebración de las Novenas Navideñas Día de la Mujer. Día de la Madre Día del Padre Día del Amor y la Amistad. Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

5.2.7. **Programa de Desarrollo Cultural.** Se plantean las siguientes actividades culturales como parte de la Ruta de la Felicidad de los funcionarios de la Asamblea Departamental:

Actividades Culturales dentro del Plan de Bienestar
1. Jornada de Cuenteros. 2. Charlas y Tertulias Culturales. 3. Clases de Baile

5.2.8. **Diseño e Implementación de la Estrategia de Teletrabajo:** Dentro de los propósitos establecidos en el Plan de Desarrollo 2020 – 2023: “Unidos somos invencibles”, en la meta institucional de Instaurar un Gobierno Abierto, se diseñará la estrategia de Teletrabajo como parte del Plan de Bienestar de la Corporación.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 29 de 36		

- 5.2.9. **Establecimiento de Políticas de Reconocimiento:** Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y constituyéndose en un referente Institucional.

## II. Componente de Calidad de Vida Laboral

Hace referencia a la generación de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, que impacte positivamente la productividad y las relaciones interpersonales entre los servidores.

### 5.3. Eje Estratégico No. 3. MI Asamblea.

- 5.3.1. **Objetivo de “MI Asamblea”-** Generar acciones y condiciones institucionales para que los funcionarios mejoren sus niveles de Sentido de Pertenencia por la Corporación a través de la creación, mantenimiento y mejora del ámbito de trabajo, la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- 5.3.2. **Alcance.-** Todos los servidores Públicos vinculados a la Asamblea Departamental del Valle del Cauca.

- 5.3.3. **Acciones y Estrategias de Bienestar.** Con el propósito de materializar las acciones y estrategias propuestas por los mismos funcionarios encuestados, el Tercer Eje estratégico del Plan de Bienestar de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, se presentan a continuación las que han sido priorizadas:

- 5.3.4. **Programa de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y el Mejoramiento del Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Corporación.

El programa tendrá como objetivo, mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención a partir de sus resultados.

- 5.3.4.1. **Acciones y Estrategias para el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y el Mejoramiento del Clima Laboral.** Se relacionan a

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 30 de 36			

continuación las actividades identificadas por los funcionarios durante el levantamiento del diagnóstico.

Actividades para el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional
Talleres: Ruta de la Felicidad en el trabajo
Talleres: Fortalecimiento de Competencias comportamentales
Talleres: Liderazgo, Comunicación Asertiva y trabajo en Equipo
Talleres: Resolución de Conflictos y técnicas básicas de Negociación
La Asamblea Departamental deberá efectuar por lo menos dos (2) mediciones de Clima laboral durante el periodo de Gobierno 2021 - 2023: "Unidos Somos Invencibles"

5.3.5. **Programa de Pre pensionados:** Está pensado 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.

5.3.5.1. **Acciones y Estrategias para el Programa de Pre Pensionados.** Para el periodo de Gobierno 2021 - 2023 es necesario alinear las acciones con las recomendaciones del MIPG, que invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores. Se incluirá en el Plan de Acción de Bienestar las actividades relacionadas con:

- 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.
- La corporación reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
- Para llevar a cabo estas actividades se espera contar con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

5.3.6. **Programa de Salario Emocional:** Desde el área de Bienestar Laboral de la Secretaría General de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, se diseñará la Guía y se socializará con los Servidores Públicos para su aprobación y ponerla en funcionamiento

5.3.6.1. **Acciones y Estrategias para el Programa de Salario Emocional.** Para el periodo de Gobierno, La Secretaria General liderará el Diseño del Programa, la socialización y el establecimiento de las acciones previstas con el ánimo de mejorar la productividad de los funcionarios y sus niveles de sentido de pertenencia por la Corporación.

5.3.7. **Programa Con-viviendo en MI Asamblea:** A partir del diagnóstico de Bienestar se establecieron algunas variables que resultaron importantes para incluir dentro del Plan, entre ellas las relacionadas con las creencias religiosas y sus prácticas. Éste programa tiene por objetivo, afianzar los

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página <b>31</b> de <b>36</b>		

valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir y creer; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

- 5.3.7.1. **Acciones y Estrategias para el Programa Con-viviendo en MI Asamblea**  
 Para el periodo de Gobierno, La Secretaría General liderará el Diseño del Programa, la socialización y el establecimiento de las acciones previstas con el ánimo de mejorar la productividad de los funcionarios y sus niveles de sentido de pertenencia por la Corporación.
- Posicionamiento del Código de Integridad de acuerdo a los lineamientos del MIPG.
  - Incentivar las buenas prácticas de trabajo como: Puntualidad, cumplimiento, trabajo con calidad, buena atención al Ciudadano y buen servicio entre otros.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página <b>32</b> de <b>36</b>		

## 6. PLAN DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

**6.1. Objetivo del Plan de Incentivos:** Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con los requisitos que se establezcan cada año y que sean aprobados mediante Acto Administrativo.

### 6.2. Acciones y Estrategias del Plan de Incentivos

- Elegir al final del año 2021 (diciembre) a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico (siempre y cuando haya lugar), al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2021, lo mismo para los años siguientes.
- Se establecerá una estrategia de difusión de las ofertas de adquisición de créditos educativos para los funcionarios de carrera.

**6.3. Programa de Incentivos en Educación:** Se buscarán los recursos, acuerdos, convenios y demás a que haya lugar para brindarle a los Servidores Públicos de la Corporación opciones de estudio y educación con Entidades de Educación técnica y superior de acuerdo con las disposiciones legales

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página <b>33</b> de <b>36</b>		

## 7. SEGUIMIENTO EN LA MEDICIÓN DEL DESARROLLO Y RESULTADOS DEL PLAN DE BIENESTAR Y DE INCENTIVOS, ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA 2021 - 2023

### 7.1. Responsables de la Administración, Seguimiento y Evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2021 - 2023

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el seguimiento y evaluación de los Planes de Bienestar y de Incentivos son responsabilidad de las Unidades de Personal<sup>3</sup> de las Entidades Públicas, que en éste caso se encuentra en cabeza de la Secretaría General. Para el seguimiento, se hará un Plan de Acción el cual será publicado en la Página Web de la Corporación antes del 30 de enero de cada año durante la vigencia del Plan.

### 7.2. Cronograma de Actividades

Para el Seguimiento en la Medición, es necesario que se establezca un Cronograma de Actividades de Bienestar e Incentivos por año, en el primer año se establecerá desde el momento de la aprobación del presente documento hasta el 31 de diciembre de 2021. A partir del segundo año, se deben diseñar los Planes de Acción correspondientes a la operación del Plan con respecto a cada año y se debe continuar el procedimiento institucional según lo dispuesto con el Decreto 612 de 2018.

### 7.3. Informe Anual de Seguimiento y Evaluación

De acuerdo con el Plan de Acción y el Cronograma que se defina para cada año, la Secretaría General a través del área de Bienestar Laboral realizará un informe trimestral del avance de los resultados de la Gestión del Plan. Dichos resultados deberán presentarse ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional de acuerdo con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### 7.4. Indicadores

Los indicadores y los mecanismos de seguimiento deben permitir tomar decisiones preventivas y correctivas frente a las actividades de Bienestar e Incentivos propuestas, de tal manera que se puedan re-direccionar, cambiar o implementar nuevas acciones o estrategias que impacten en el mejoramiento de las condiciones laborales y en la implementación de una adecuada ruta de la Felicidad.

Para la Medición de las actividades de Bienestar e Incentivos se presentan los siguientes Indicadores:

<sup>3</sup> Artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 34 de 36			

#### 7.4.1. Indicador de Cumplimiento del Plan de Bienestar

No.	Descripción	Datos
1	No. De Actividades Programadas:	
2	No. De Actividades Ejecutadas:	
3	No. De Actividades Programadas por programa de Bienestar	
4	No. De Actividades ejecutadas por programa de Bienestar	
5	No. Total de funcionarios que participan en cada actividad de Bienestar	
6	No. de funcionarios que participan en cada actividad de Bienestar por Dependencia o Secretaría.	
7	No. De funcionarios que participan en cada actividad de Bienestar por Programa	
8	Promedio de participantes por Actividad de Bienestar	
9	Porcentaje de Funcionarios Promedio que participaron en las jornadas de Bienestar	

No. De actividades Programadas	/ No. De actividades Ejecutadas.	% de Cumplimiento

No. De actividades Programadas por Programa	/ No. De actividades Ejecutadas por programa	% de Cumplimiento

#### 7.4.2. Promedio de Satisfacción de las Actividades de Bienestar.

Determina la calidad de la actividad de Bienestar. Se debe diseñar un formato de “Evaluación de la Actividad de Bienestar” en donde se incluya la variable de Satisfacción, Dicho formato debe aprobarse por la Corporación, entregarlo para el diligenciamiento de los asistentes a las actividades y posterior tabulación de Resultados. Es muy importante que el Formato se entregue al final de cada actividad sin la presencia del orientador o responsable de directo de la actividad. A continuación, se presentan algunos aspectos que deben incluirse para la medición de la Satisfacción.

#### 7.4.3. Criterios para la medición de la Satisfacción

No.	Criterios	Promedio
1	Puntualidad por parte del Facilitador o el equipo facilitador	
2	Presentación personal del Facilitador o el equipo facilitador	
3	Califique la convocatoria realizada para la actividad.	
4	Califique el horario en que se llevó a cabo la actividad de acuerdo a la conveniencia laboral	
5	La duración de la actividad fue adecuada	
6	Califique la suficiencia logística y de recursos utilizados para la actividad	
7	Califique la Calidad de la logística utilizada en el evento	
8	Califique el Dinamismo de la actividad	
9	Qué tanto cumplió sus expectativas la actividad de Bienestar	
10	El sitio contó con las condiciones necesarias para brindar comodidad	

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 35 de 36			

La sumatoria de éstos Items, nos indica una calificación final promedio de todas las actividades realizadas, de ésta manera se puede determinar el Nivel de Satisfacción de todas las actividades que se ejecuten de manera general, por Programa y por Eje Estratégico del Plan.

#### 7.4.4. Consolidado de la Satisfacción de las Actividades Ejecutadas

Con el propósito de determinar el nivel de satisfacción de los servidores públicos, se diligencia el Consolidado de calificación de cada una de las actividades, lo que permitirá determinar a final de año el nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar ejecutadas.

No.	Actividad de Bienestar	Nivel satisfacción
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Nivel de Satisfacción General del No. De Actividades de Bienestar realizadas	%
--	---

	<b>PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2021 - 2023</b>	<b>Versión</b>		1	
		<b>Fecha de Creación</b>			
		<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página <b>36</b> de <b>36</b>		

## Plan Bienestar e Incentivos Asamblea Departamental 2021 – 2023

**Secretaría General**  
Gestión del Talento Humano  
Enero de 2021



**ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**  
Calle 9 No. 8-60  
Calle de los Once Diputados  
Teléfono de Contacto: 6200000 (9) Ext. 3299  
E – mail: [presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co](mailto:presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co)  
[www.asamblea.valledelcauca.gov.co](http://www.asamblea.valledelcauca.gov.co)  
Santiago de Cali, Valle del Cauca Colombia.

**MANUEL TORRES MORENO**  
PRESIDENTE 2021  
ASAMBLEA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA

**“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”**  
Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados  
Página web [asamblea.valledelcauca.gov.co](http://asamblea.valledelcauca.gov.co)  
Correo electrónico: [presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co](mailto:presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co)  
Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299