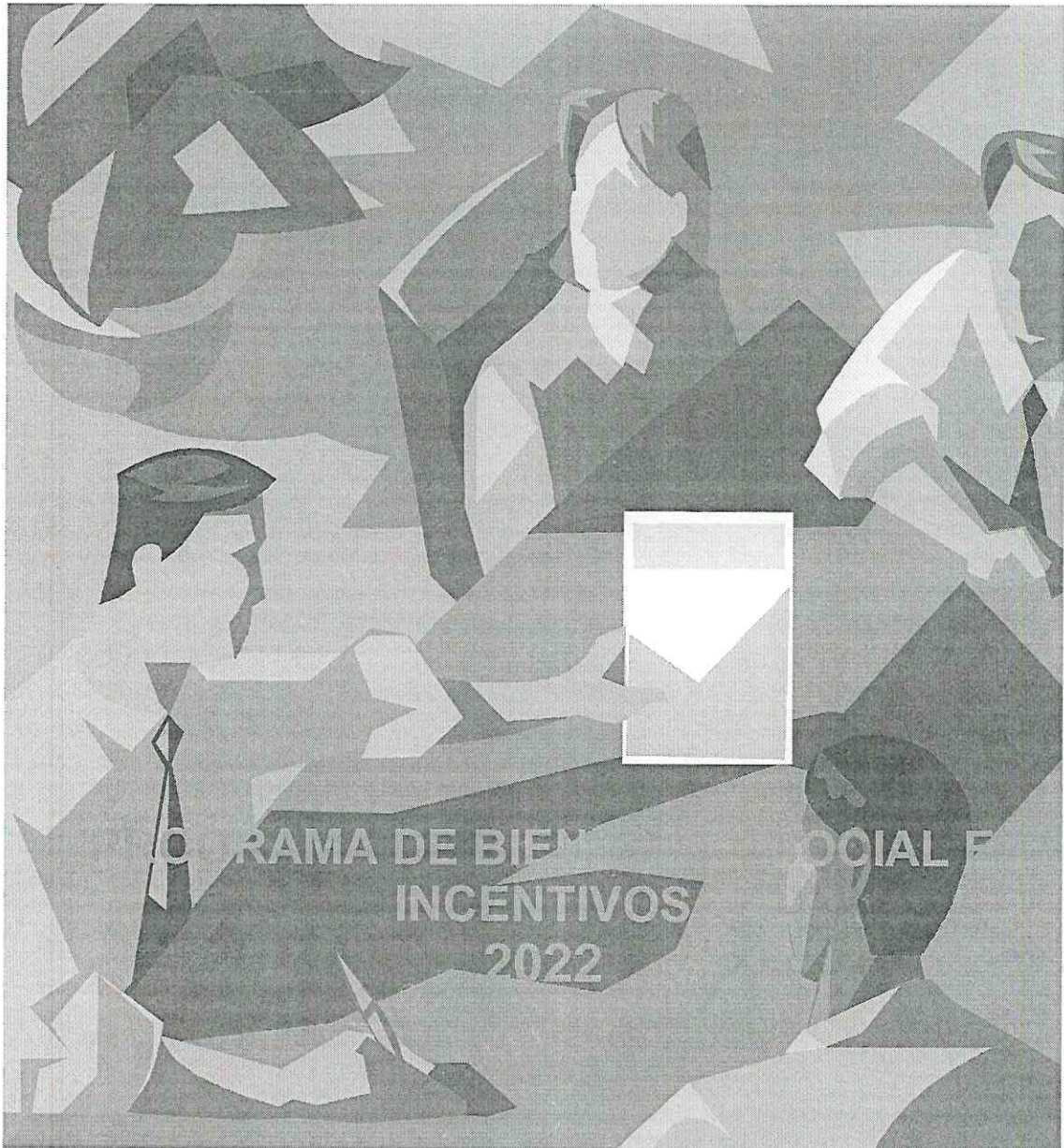




LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CÉSAR





LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR  
www.derechos.org/nizkor/cesar

## CONTENIDO

INTRODUCCION	3
MARCO CONCEPTUAL	4,5
MARCO NORMATIVO	6,7
POLÍTICA ESPECÍFICA BIENESTAR	8
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
AREAS DE INTERVENCION	8
✓ ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	8
✓ ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	9
SUBPROGRAMA DE PREPARACIÓN AL PREPENSIONADO	10
SUBPROGRAMA DE FINANCIACIÓN DE PREGRADO Y POSTGRADO DE LOS SERVIDORES	10
OTORGAMIENTO INCENTIVOS ACADEMICOS A LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL	10
PLAN DE INCENTIVOS	10
✓ ESTRATEGIAS	11
CONSIDERACIONES GENERALES	11
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	11
EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2020	11
ACTIVIDADES DESARROLLADAS 2021	12,13
INCENTIVO EDUCATIVO 2021	14
SUGERENCIAS ACTIVIDADES 2022	15,16
OBLIGACIONES	17
CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES 2022	18





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.CESAR.GOB.CO

## INTRODUCCION

El Programa Líder de Gestión Humana, anualmente implementa el Plan Institucional de Bienestar e incentivos 20221, apoyándose en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

El Plan Institucional de Bienestar que se formula, se organiza a partir de las iniciativas de los servidores como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y así mismo, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Administración Departamental.

Para la programación institucional y el manejo presupuestal, se definen los recursos previstos para atender las diferentes actividades.

El Plan, respetando las características propias de la Administración Departamental, guarda unidad conceptual y metodológica con las políticas institucionales, partiendo de la evaluación del programa del año inmediatamente anterior, del diagnóstico de necesidades, el análisis de la información, la planeación, la propuesta de seguimiento y la evaluación.

Debido al proceso de la pandemia COVID -19 que vive Colombia y el mundo entero desde los años 2020 y 2021, se han restringido en realizar muchas actividades para evitar las aglomeraciones.



## MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

En primera instancia, tenemos las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

En segunda instancia están los satisfactores entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.

Finalmente, se encuentran los Bienes Económicos (artefactos, objetos, tecnologías), que se modifican, se diversifican y varían dependiendo de los estratos sociales.

El Plan de Bienestar integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la Administración.

La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación, si no de los programas de Bienestar Social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos razón por la cual se incorpora en este Plan. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
www.gobcesar.gov.co

conocimientos, habilidades, actitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

Teniendo en cuenta lo anterior y como quiera que el ser humano busca derivar de su trabajo los satisfactores de sus necesidades principalmente las de subsistencia y protección, además de los deseos de recibir, el servidor deberá ser motivado a aportar y dar lo mejor de sí: conocimiento, iniciativas, ideas, sugerencias, etc., y a encontrar en ello un espacio de satisfacción. Por esta razón, el esfuerzo de la administración se orienta hacia el trabajo progresivo para fortalecer la motivación de los servidores, de tal modo que se puedan insertar, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad.

En materia de Salud Ocupacional, y como parte del Plan de Bienestar, la relevancia al interior de la entidad, refiere las normas que tienen como campo propio la protección de la salud del trabajador, inicialmente reconocida en el artículo 81 de la Ley 9 de 1979, cuando señala: "La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participa el gobierno y los particulares". Estas normas han mantenido un constante cambio con el fin de suplir las nuevas exigencias que surgen en materia laboral y es nueva en el lenguaje jurídico colombiano, aunque desde hace mucho tiempo se ha reglamentado lo referente a la salud de los trabajadores.

Atendiendo las nuevas disposiciones señaladas en la Ley 1562 se define el Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Por su parte la Salud Ocupacional se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

La Salud Ocupacional, se entiende como el conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo, a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo



LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR  
www.gob.cesar.gov.co

alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

### MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el gobierno en materia de bienestar, se presenta la normatividad que soporta los planes de Bienestar.

- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998. Regula los programas de Bienestar Social y los define como:

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

- ✓ Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el párrafo del artículo 36, del capítulo I del título VI, señala que “Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley.”
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Directrices DASCD (Circular. Ley 100 de 1993. Trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de esta Ley dice: “La Seguridad Social Integral es 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





LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR  
1991-2011

integración de la comunidad.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS).

Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

- ✓ Resolución 2013 de 1986 del Ministerio del Trabajo. Reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional. Por la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo, que determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas y así mismo, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores.
- ✓ Ley 100 de 1993 y decretos 1295, 1771 y 1772 de 1994. Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales como parte de las reformas de la seguridad social, para fortalecer y promover las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. Por la Resolución 3941 de 1.994 del Ministerio de Trabajo donde se determina que la práctica de la prueba de embarazo como pre-requisito para que la mujer pueda acceder a un empleo u ocupación queda prohibida, excepto para aquellos empleadores de actividades catalogadas legalmente como de alto riesgo.
- ✓ Decretos 1832 de 1994 y 2100 de 1995. Determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales y por el Decreto 2150 de 1995, artículo 116 que se refiere a la inscripción de las empresas clasificadas como de alto riesgo a las Direcciones Regionales y Seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes del 5 de febrero de 1996.
- ✓ Decreto 1530 de 1996. Reglamentan los procedimientos de la afiliación a las Administradoras de Riesgos Profesionales, reporte e investigación de accidentes de trabajo por muerte del trabajador.
- ✓ Ley 776 de 2002. Por la cual se normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Modificada por la Ley 1562 de 2012.
- ✓ Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ Resolución 2646 de 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.
- ✓ Resolución 2566 de 2009, Por la cual se adopta la tabla de enfermedades Profesionales. Ministerio de la Protección Social.



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
GOBIERNO DEPARTAMENTAL

- ✓ Ley 1616 del 21 de enero de 2013, “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.





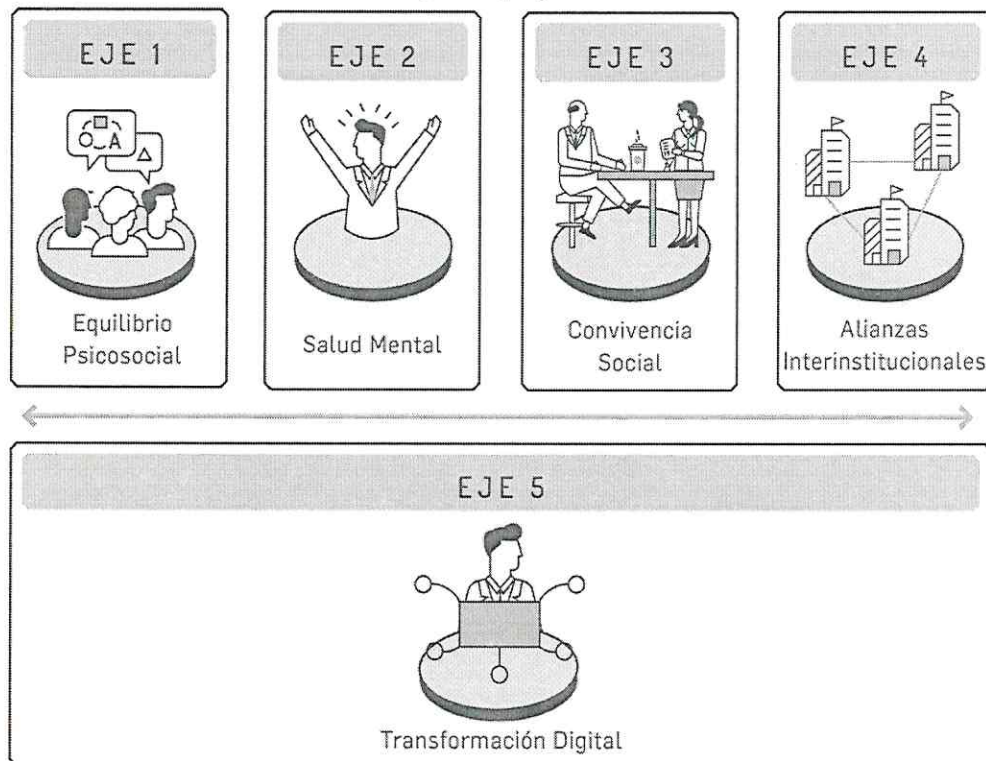
LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR  
www.gob.cesar.gov.co

## DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA

### DISEÑO DE LOS EJES DEL PROGRAMA

DOCUMENTO OFICIAL

Gráfica 2. Estructura de los ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020

**Equilibrio Psicosocial:** enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han sido surgidos por la emergencia sanitaria derivada del Covid – 19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.

**Salud Mental:** comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan en forma productiva y contribuyan a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludable.



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR

**Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.

**Alianzas interinstitucionales:** Promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.

**Transformación digital:** Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
GOVERNAMENTO DO CESAR

## **POLÍTICA ESPECÍFICA BIENESTAR**

La política de bienestar social se basa en el uso óptimo de los recursos, la participación y la integralidad. El fin de dicha política es la adecuada y racional utilización de los recursos del Estado existentes a disposición de los programas, manejados de manera planificada en las áreas de intervención de protección y servicios sociales y que respondan a necesidades reales de los servidores de la Secretaría General. El manejo integral del bienestar requiere de la capacidad de gestión hacia la que apunta el Gobierno Distrital con su modelo de gestión ágil, transparente y moderno, para lo cual el trabajo se orientará hacia el fortalecimiento de la motivación de los servidores de tal modo que se mejore, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad.

### **OBJETIVO GENERAL:**

Contribuir al desarrollo de las potencialidades, destrezas, habilidades y al mejoramiento de las condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo integral del nivel de vida de los servidores públicos con el fin de que se desempeñe como ente dinamizador de la gestión administrativa departamental, mediante la óptima utilización de los programas de bienestar, capacitación y salud ocupacional, teniendo en cuenta, además, sus familias y pensionados.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- **Bienestar social e incentivo:** Mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Gobernación del Cesar.
- **Capacitación:** Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados para aumentar el desempeño de sus funciones con mayor eficiencia y eficacia y por ende mejorar el desempeño de la Gobernación del Cesar.

### **ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

Los programas de Bienestar Social, están enmarcados dentro de las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral.

#### **✓ Área De Protección y Servicios Sociales**

Tiene como finalidad atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para contribuir a satisfacer los requerimientos y necesidades de los servidores y su familia en las esferas psicológica, social, cultural y económica y de realización personal y profesional, se establecen los siguientes programas:

- a) **Deportivos y recreativos.** Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores, así mismo, todas y cada una de las actividades de carácter



LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR  
SOCIETAD ANÓNIMA DE ECONOMÍA MIXTA

lúdico - creativos que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del servidor como su grupo familiar.

b) Artísticos y culturales. Se busca con estos programas generar espacios de producción de cultura, donde los servidores tengan la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, literarias y científicas.

c) Promoción y prevención de la salud. Con ello se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas.

d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.

e) Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites y la información pertinente.

f) 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 la Administración Departamental se hará efectivo el día del servidor público.

***Beneficiarios subprogramas deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos y culturales, promoción de vivienda y salud, capacitación informal en artes y artesanías.*** Los programas antes mencionados de protección y servicios sociales se podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias, entendiéndose por esta el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**Procedimiento subprogramas deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos y culturales, promoción de vivienda y salud, capacitación informal en artes y artesanías.** El programa Líder de Gestión Humana, informará oportunamente las fechas de realización e inscripción en los diferentes eventos. La inscripción para las actividades de tipo individual deberá hacerla el servidor personalmente por escrito y/o por correo electrónico y firmar el registro respectivo. Para las actividades de conjunto el representante del grupo podrá hacer la inscripción firmando el formato respectivo. Las disposiciones asociadas con la asignación de cupos por dependencias en proporción al número de servidores que las componen, para garantizar la equidad y la transparencia.

#### ✓ Área de calidad de vida laboral

Se busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además, los problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados. De conformidad con el artículo 24 del Decreto 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral se proponen los subprogramas de salud ocupacional, clima laboral, cambio organizacional, preparación al prepensionado, cultura organizacional, fortalecimiento del trabajo en





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
CON UNO AL SERVIDOR PÚBLICO

equipo, validación de estudios secundarios, en desarrollo del programa de Bienestar Social y financiación de educación formal en las modalidades de pregrado y postgrado, en desarrollo del programa de incentivos.

**SUBPROGRAMA DE PREPARACIÓN AL PREPENSIONADO.** Se busca orientar y asesorar a los servidores próximos a pensionarse, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia.

- ❖ **SUBPROGRAMA DE FINANCIACIÓN DE PREGRADO Y POSTGRADO DE LOS SERVIDORES.** Desarrollada a través de la Resolución No. 000754 del 1 de marzo de 2010, la cual determina los beneficiarios y procedimiento para acceder a las becas que se otorgan, En este programa se benefician aquellos funcionarios de carrera administrativa que lo solicitan.
- ❖ **OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS ACADEMICOS A HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL.** (Pre-kinder, kínder, básica primaria, básica secundaria y universitarios) Resolución No. 002353 de 22 junio 2015).
- ❖ **CUMPLEAÑOS: EN LOS DIAS DE CUMPLEAÑOS SE ESTARÁN ENVIADOS UNA TARJETA DE FELICITACIONES A CADA FUNCIONARIOS VIA ELECTRONICO.**
- ❖ **POR LA MUERTE DE ALGUN FAMILIAR DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD SE ENVIA UN CORREO DE PESAMES E INFORMANDO A TODOS LOS FUNCIONARIOS.**
- ❖ **PLAN DE INCENTIVOS**

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

#### **Estrategias.**

- Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial, a través del comité de Bienestar e incentivo; los cuales escogerán que incentivo se le otorgarán a cada funcionario exaltado. Adicionalmente, se hace entrega de reconocimientos especiales como por ejemplo de menciones de honor.
- **INCENTIVOS PARA LOS GERENTES PÚBLICOS:** El día el servidor público se otorgará un pergamino al mejor funcionario de esta área, y una beca educativa, de acuerdo a la resolución No. 00754 del 1 de marzo de 2010, si el gerente lo requiere.



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

## **CONSIDERACIONES GENERALES**

Frente a la cobertura se seguirán las disposiciones legales contenidas en el parágrafo 2 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con el ofrecimiento de los programas a los empleados y sus familias, al señalar que la familia se entiende como: “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”, todo ello sujeto a la asignación presupuestal.

La asignación presupuestal para el año 2022 es de \$ 1.283.250.005, para Bienestar Social e Incentivos, capacitación y \$ 244.410.994 para Salud Ocupacional.

La Administración Departamental a través de la oficina de Gestión de Humana teniendo en cuenta la importancia que cada uno de los funcionarios cuenten con una vivienda digna, viene organizando la promoción y divulgación que en esta materia se reciba en la entidad para socializarlo con los servidores a través del FNA, Fondos de Cesantías, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades.





## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2022 de la Gobernación del Departamento del Cesar, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar Social e Incentivo, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

### EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2021

Para el desarrollo de esta actividad se invitó a participar al 100% de los servidores públicos en el diligenciamiento de la encuesta virtual de necesidades de bienestar aplicada entre el mes de diciembre y enero de 2021 y 2022, atendiendo a esta invitación el 61% del personal de planta diligencio dicha encuesta.

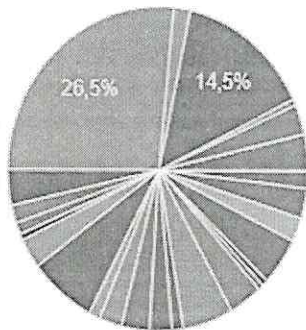
**Funcionarios participantes:** Se envió una encuestas virtual (<https://forms.gle/9KuzfZz1paURQ7Bv7> ) a los funcionarios de la planta global (321), de los cuales se recibieron 195 encuestas respondidas de la Administración Departamental y Secretaría de Educación Departamental.

Además de lo anterior se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de 2021, dando continuidad a las que más alto impacto tuvieron y por solicitud de los servidores continúan dentro de las actividades que se programaran para el 2022, esto con el fin de favorecer el clima organizacional de la entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores inmersos en el código de Integridad de la entidad, donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del trabajador.



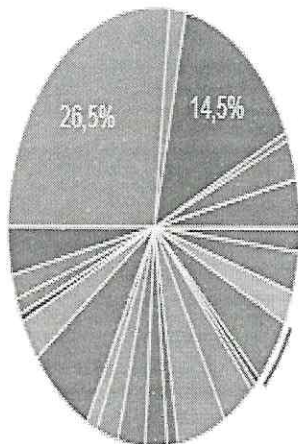
LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR  
CON CALIDAD Y RESPONSABILIDAD

## DEPENDENCIAS QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA



- Control Interno Disciplinario
- Secretaría de Gobierno
- Secretaría de Minas
- Secretaría de Agricultura y Desarrollo...
- Dirección de Control Interno Disciplina...
- TIC
- Secretaría de Infraestructura
- Programa de Gestión Humana

▲ 1/4 ▼



- Control Interno de Gestión
- Oficina Asesora de Asuntos Jurídicos
- Asesores de Despacho
- Despacho Gobernador
- Asuntos Internos
- Secretaría de Hacienda
- Oficina Asesora de Paz
- Oficina de Comunicaciones

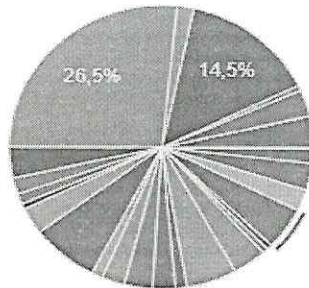
▲ 2/4 ▼





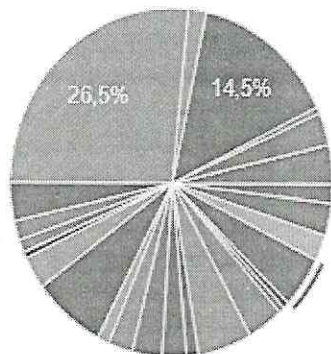
LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR  
www.gob.cesar.gov.co

## DEPENDENCIAS QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA



- Tesoreria
- Secretaria de Cultura y Turismo
- Secretaria de Recreación y Deportes
- Secretaria de Ambiente
- Secretaria de Educación
- Oficina para la Gestión del Riesgo de...
- Secretaria de Salud
- CRUED

▲ 3/4 ▼



- Programa de Gestión Documental (Archivo)
- Sistemas
- Oficina Asesora de Planeación
- Oficina Mujer
- Política Social

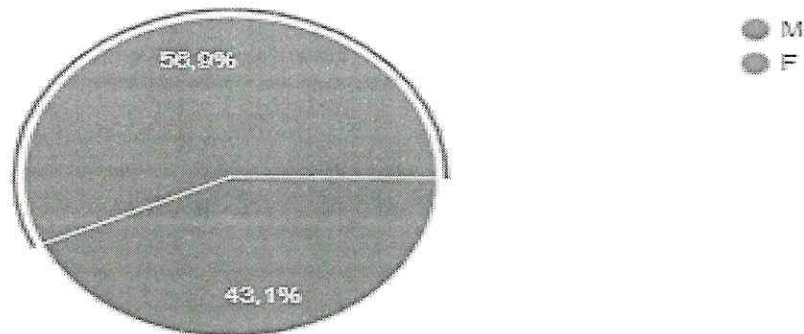
▲ 4/4 ▼

A través de estas graficas nos podemos dar cuenta que los funcionarios de todas las sectoriales que conforman la planta global de la gobernación del Cesar, participaron en todos los eventos del Programa de Bienestar Social.



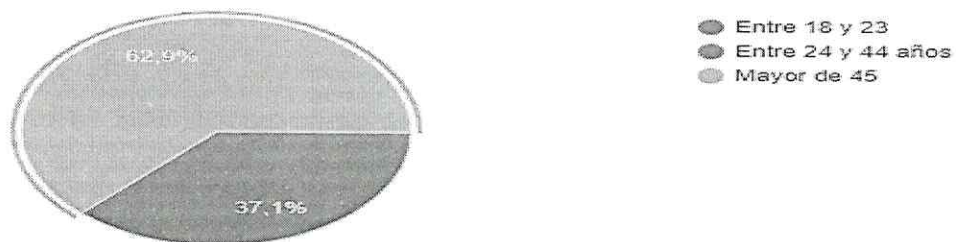
## CARACTERISTICA DEMOGRAFICA

### SEXO



El 56.9% de los funcionarios participantes de las diferentes actividades del programa de Bienestar Social e Incentivo son de género femenino y el 43.1% es masculino.

### EDAD



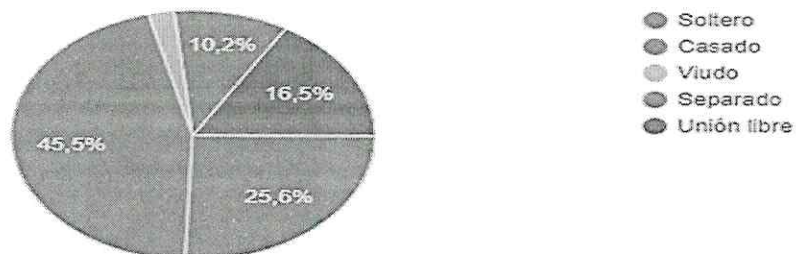
El 62,9% de los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran en el rango de mayores de 45 años, seguido del 37,1% que corresponde a los funcionarios con edades entre los 22 y 44 años; entre el rango de 18 y 23 año no hay personal vinculado.





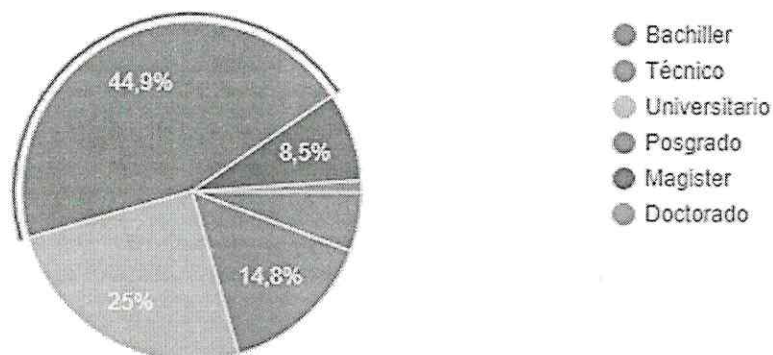
LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR

## ESTADO CIVIL



El 45,5% de los funcionarios que respondieron la encuesta son casados, el 25,6% solteros, el 16,5% viven en unión libre, el 10,2% separados y el 1,5% son viudos.

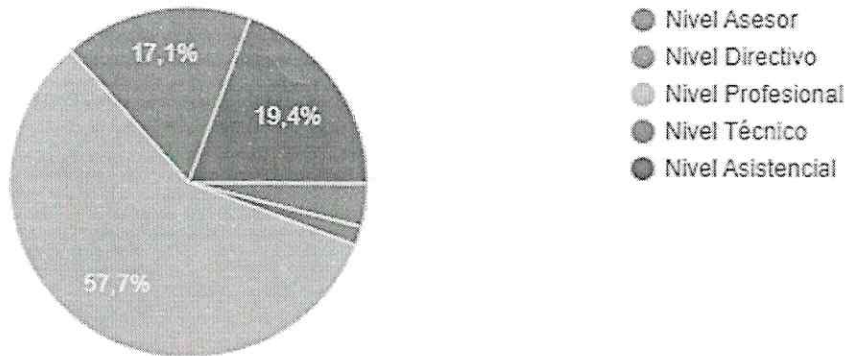
## ESCOLARIDAD



El 44,9% de los encuestados de la Administración Departamental se encuentra en un nivel de estudios de postgrado, el 25% están en el nivel universitario, el 14,8% en técnico, 8,5% de los funcionarios se encuentran en un nivel de magister, en el nivel básico secundaria es de un 6,8% y el 0,6% de los funcionarios han realizado doctorado.

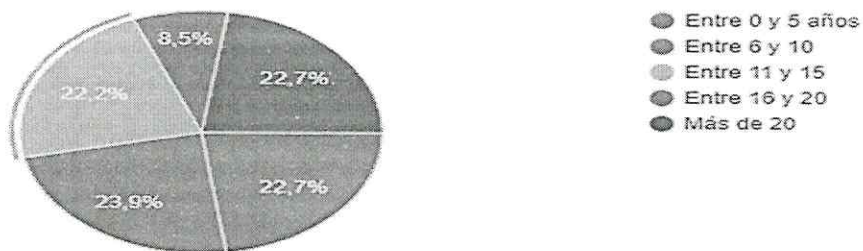


### NIVEL OCUPACIONAL



Durante todas las actividades realizadas por parte del Programa de Bienestar Social e Incentivo 2021, nos podemos dar cuenta que los funcionarios pertenecientes al nivel profesional son los que más participaron, corresponden al 57,7%, el segundo grupo que más participa es nivel asistencial (19,4%), el tercer el grupo es el nivel técnico (17,1%), y el último asesor y directivo (5,8%).

### ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD



El 23,9% de los funcionarios que más participan en las actividades de Bienestar Social, se encuentran en el rango de los 6 a los 10 años de estar laborando en la entidad, seguido del 27,7% que corresponde a los funcionarios que tienen entre 0 y 5 años, el tercer grupo que corresponde al 22,7% se encuentra con más de 20 años; el 22,2% de los encuestados se encuentran en el rango de 11 y 15 años y el último grupo que es el 8,5% de los funcionarios está en el rango de los 16 y 20 años





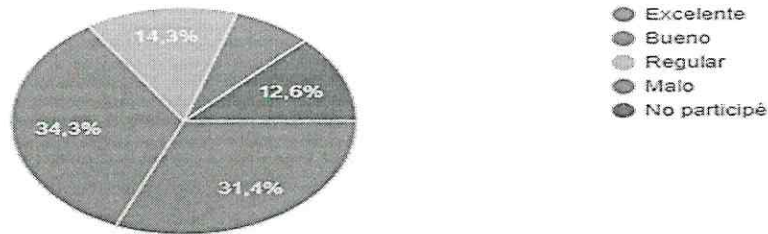
**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.GOB.CESAR.GOV.CO

# **EVALUACION ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE EL 2021**



LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR  
WWW.GOB.CESAR.ORG.CO

## CELEBRACION DIA DEL AMOR Y AMISTAD



El 34,3% de los funcionarios que participaron a la celebración del día del amor y amistad muestran un grado de satisfacción calificándolo como bueno, el 31,4% manifiestan que fue excelente, el 14,3% lo perciben como regular, el 12,6% no participaron, mientras que el 7,4% restante dice que fue malo.

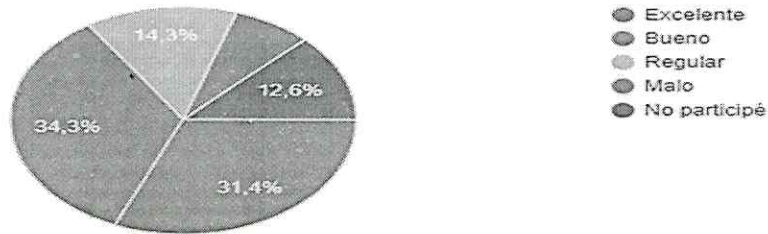


El 24 de septiembre del presente año, llevó a cabo la celebración del día del amor y amistad, en la que participaron todos los funcionarios de esta entidad, se hizo una decoración llamada el Rincón de la felicidad en la plazoleta interna de la Gobernación, donde la primera dama señora Cielo Gnecco Cerchar, hizo entrega de detalle (dulces) a todos los funcionarios de la planta global y contratista.

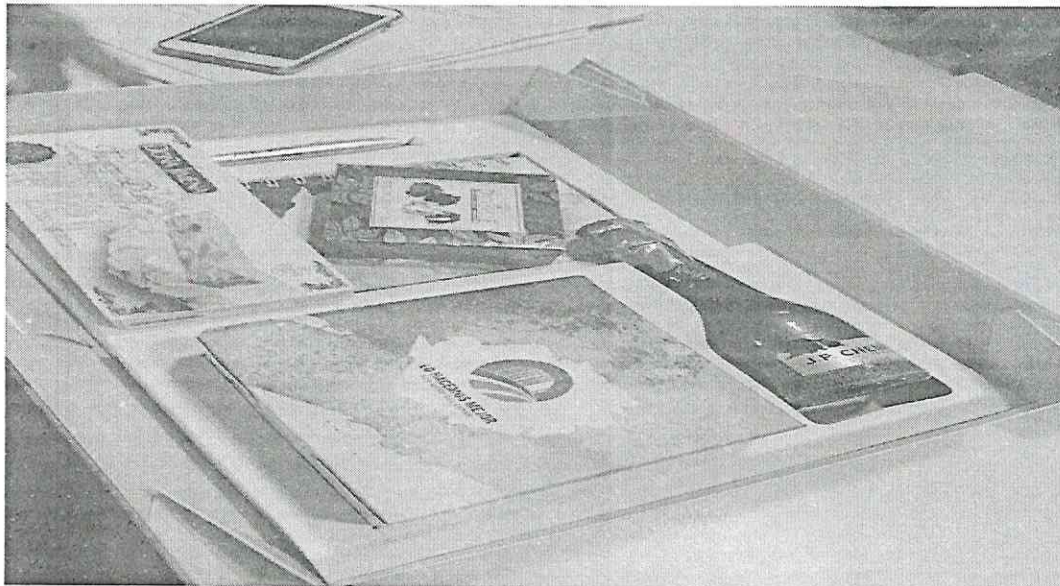




## CELEBRACION CUMPLEAÑOS



El 34,3% de los funcionarios encuestados muestra un grado de satisfacción con el detalle que se les brindó con motivo de la celebración de sus cumpleaños, y lo han calificado como buena, el 31,4% lo estimaron como excelente, el 14,3% manifiesta que fue regular, el 12,6% no participó y el 7,4% restante dice que fue malo.





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
www.gob.cesar.gov.co



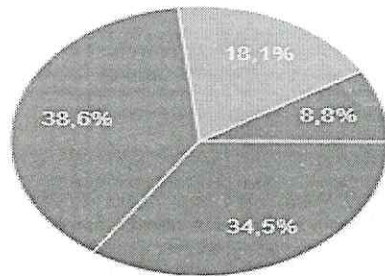
A todos los funcionarios de la planta global se les hizo entrega de una caja personalizada (torta, champagane jp, chocolates, agenda personalizada y lapicero).





LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR

### CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA



- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

El 38,6% de los funcionarios manifiestan un grado de satisfacción como bueno, el 34,5% se muestra como excelente, el 18,1% lo percibieron con regular y el 8,8% lo califica como malo.



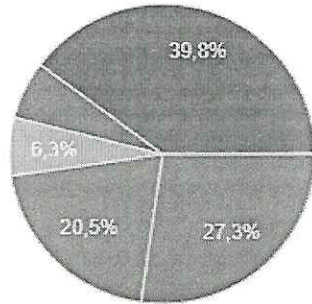
A todos los funcionarios de la planta se les hizo entrega de una ancheta navideña para que compartiera con su núcleo familiar por motivo del día de la familia.





LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR

### SHOW NAVIDENO PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS

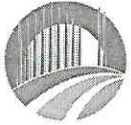


- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo
- No participé

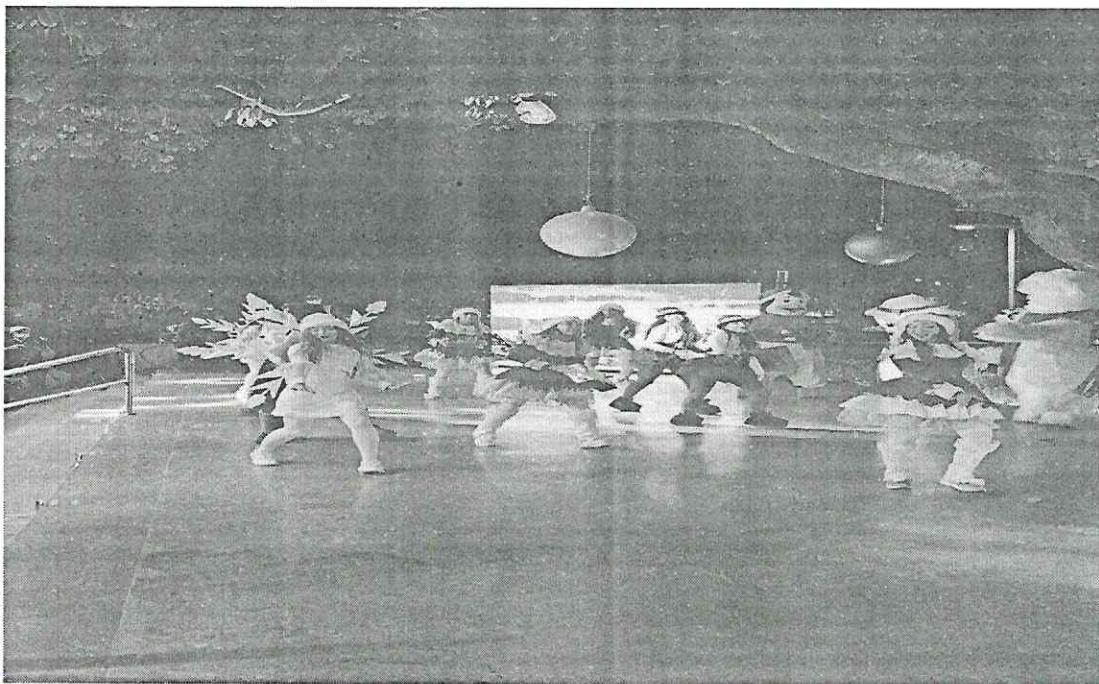
El 39,8% de los funcionarios encuestados no participaron de esta es show navideño, pero el 27,3% muestra un grado de satisfacción calificándolo como excelente, el 20,5% lo califican como bueno, el 6,3% lo percibieron como regular y el 6,1% restante dice que fue malo







**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
[www.gob.cesar.gov.co](http://www.gob.cesar.gov.co)







**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
www.cesar.gov.co







LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR  
CON COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD

**¿SI PUDIESE INCLUIR UNA ACTIVIDAD ADICIONAL EN EL PLAN DE BIENESTAR PARA 2022, CUAL SERIA?**

CONCEPTO	No. SOLICITUDES
Gimnasio	36
Bonos ( Restaurante, Almacenes)	31
Actividades deportivas (Natación, voleibol, tenis, aeróbico, Juegos intersectoriales)	31
Cursos (manualidades, cocina, cenas navideñas, culinaria, repostería, bisutería, belleza)	23
Coaching, sirve como integración entre los funcionarios (zona campestre)	20
Culturales (Cine, arte, música, pintura)	15
Integración familiar ( día de campo)	9
Fiesta de fin de año	6
Actividades y regalos para los hijos de los funcionarios	8
Salud mental (Realizar Talleres socioemocionales con todas las dependencias)	5
Viajes que integren a los funcionarios	4
Cursos para pre pensionados ( curso manejo adecuado de las finanzas)	4
Celebración día de la secretaria ( Viajes)	4
Día Servidor Público	4
Fiesta de fin de año	4
Apoyo Psicológico para las personas que van a quedar desempleadas por motivo del concurso	3
Un viaje de integración a Pueblo Bello, con un conferencista ( Linero u otro conferencista)	2
Cursos para generar nuevos emprendimientos	1
Actividades religiosa	1
Charla motivacional	1



LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR  
CON UN COMITÉ DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

**¿QUÉ SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DARÍA USTED PARA LAS ACTIVIDADES QUE SE VAN A DESARROLLAR EN EL AÑO 2022?**

CONCEPTO	No. SOLICITUDES
Realizar a tiempo las actividades de Bienestar Social, de acuerdo a lo pactado	7
Más socialización con anticipación de las actividades	7
Que se mantengan la tradición de celebrar las fechas especiales (secretarías, cumpleaños, padres, madres)	4
Que todas las actividades a realizarse, deberían ser concertada con los funcionarios	4
Que mejoren las actividades en todos los campos	3
Que las actividades aprobadas en el acta no se modifiquen sin revisión del comité	3
Desarrollar las actividades como lo es el día de la familia y la de los niños en otros lugares (Pedregosa, casa de eventos, casa campo )	2
Que el día de cumpleaños sea otorgado como compensatorio	2
Continuar con las mismas actividades	2
Mejorar en la parte de logística	1
Que las actividades sean más para el bienestar de los funcionarios que para sus hijos y familia, teniendo en cuenta que no todos los funcionarios tienen hijos y en realidad, la mayoría de las actividades del bienestar están apuntando hacia los hijos y ¿qué pasa con los que no tienen?	1
El día de los niños o Halloween estuvo excelente pero se recomienda un sitio más abierto	1
Que existan una segunda opción para que las actividades de Bienestar social y se realicen como lo establece el contrato	
Disminuir las aglomeraciones	1
Tener en cuenta a todas las sectoriales que se encuentran por fuera del edificio Alfonso López Michelsen al momento de realizar alguna actividad dentro de esta entidad	1
Nada de caja de dulces	1
Más participación de los funcionarios	1
Entregar los detalles el día que correspondan	1
Que el evento para los niños se realicen en un lugar privado	1
Tener en cuenta que muchos funcionarios ya no reciben algunos estímulos por tener los hijos mayores y eso lo hace sentir excluido	1
Que se realicen los turnos para descansar a fin de año	1
No hacer todas las actividades en diciembre sino a comienzo de año	1
Que se superen las actividades	1
Que las actividades se puedan realizar de manera presencial con todos los protocolos de bioseguridad	1





## DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

EJE	PROGRAMA / ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
Proyecto de vida	Programa de Seguridad Social Integral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover programas formación de capacitación ( Campaña del buen trato)</li> </ul>
	Programa Pre pensionados	<p>Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de proyecto de vida.</li> <li>Ocupación del tiempo libre.</li> <li>Promoción de la salud.</li> <li>Manejo del estrés</li> <li>Apoyo Psicosocial</li> </ul>
Enlaces de Integridad	Actividades Socio Culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Celebración Día de la Familia.</li> <li>Vacaciones Recreativas Niños.</li> <li>Celebración día del Servidor Público.</li> <li>Celebración encuentro de fin de año para los hijos de los funcionarios.</li> <li>Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc. (Apoyo con la biblioteca Rafael Carrillo)</li> <li>Actividades de bienestar emocional/espiritual.</li> </ul>





LO HACEMOS MEJOR  
GOBIERNO DEL CESAR

	Programa de reconocimiento e Incentivos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Becas para los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.</li><li>• Auxilios educativos a todos hijos de los funcionarios de la entidad</li><li>• Celebración fechas especiales (cumpleaños, amor y amistad, día de la familia etc.)</li></ul>
	Programa de Convivencia Institucional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividades pedagógicas e informativas, enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).</li><li>• Promover la inclusión, diversidad y equidad.</li></ul>
Salud mental	Programa	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modalidad de trabajo en casa.</li><li>• Horario Flexible.</li><li>• Ejercicio para alimentar la salud emocional</li><li>• Campañas preventivas</li></ul> <p>Actividades encaminadas hacia la inteligencia emocional</p> <p>Fortalecimiento de la autoestima del ser humano</p> <p>Apoyo cognitivo conductual para todos los funcionarios de la Administración Departamental</p>
Vida saludable	Programa de entorno laboral saludable	<ul style="list-style-type: none"><li>• Campañas de difusión enfocadas la promoción de hábitos y estilos vida saludable, se realizará a través del programa Seguridad y Salud en el trabajo.</li></ul> <p>Tamizaje de riesgo cardiovascular, se realizará a través del programa Seguridad y Salud en el trabajo.</p>





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
2019-2024

<p>Ambiente de trabajo seguro</p>	<p>Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Realizar actividades que promuevan autocuidado y autoprotección, se realizará a través del programa Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p>Dotación y capacitación sobre el uso adecuado de los E.P.P se realizará a través del programa Seguridad y Salud en el trabajo.</p>
<p>Equilibrio Psicosocial</p>	<p>Actividades articuladas a mejorar el estilo de vida</p>	<p>Brindar capacitaciones, talleres de tipo emocional y conversatorios.</p> <p>Brindar apoyo y acompañamiento Psicosocial a todos los funcionarios de la Administración Departamental</p>
<p>Convivencia Social</p>	<p>Actividades enfocadas a mejorar el clima laboral</p>	<p>Desarrollar campañas de tipo participativo con el apoyo de un profesional en Psicología.</p> <p>Actividades Lúdicas encaminadas a la convivencia social</p> <p>Ejercicios de equilibrios</p> <p>Campaña sobre uso de la bicicleta</p>



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
CON UN COMPROMISO POR LA CALIDAD

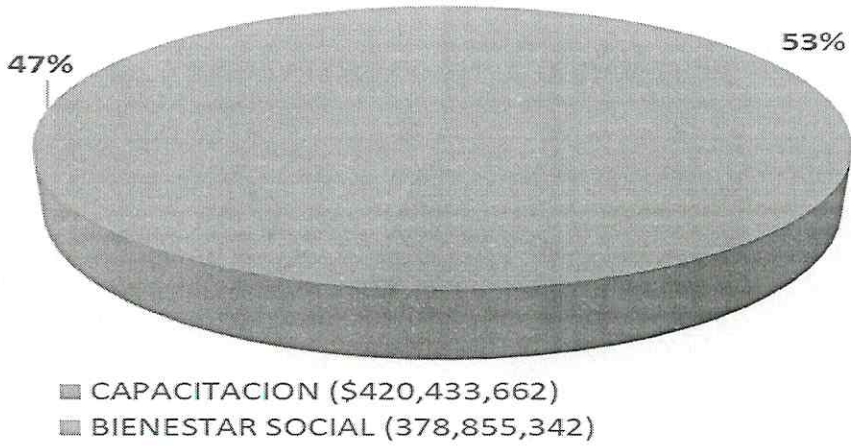
# **DISTRIBUCION DE LOS RECUROS (Becas Educativas, Auxilio, Capacitación y Bienestar Social)**



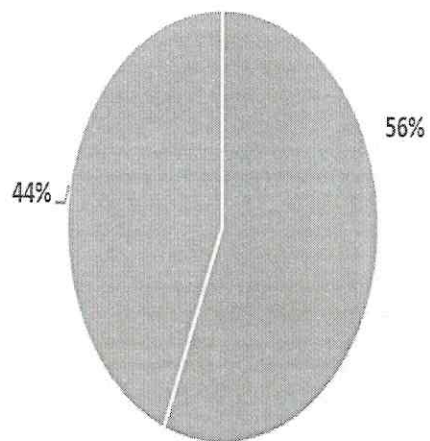


**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
www.cesar.gov.co

### CAPACITACION Y BIENESTAR SOCIAL 2021



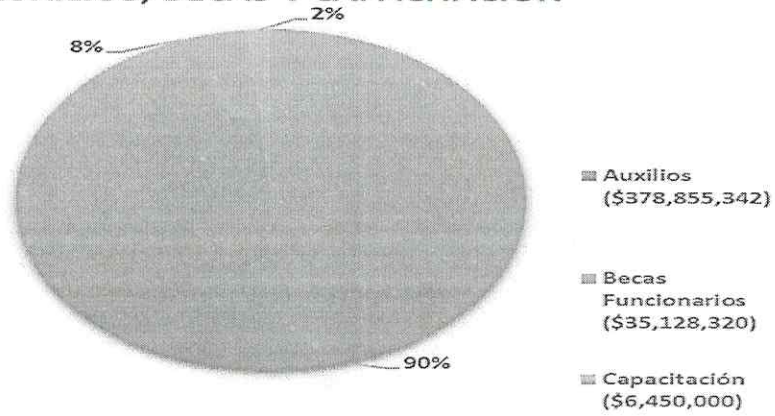
### INCENTIVO EDUCATIVOS



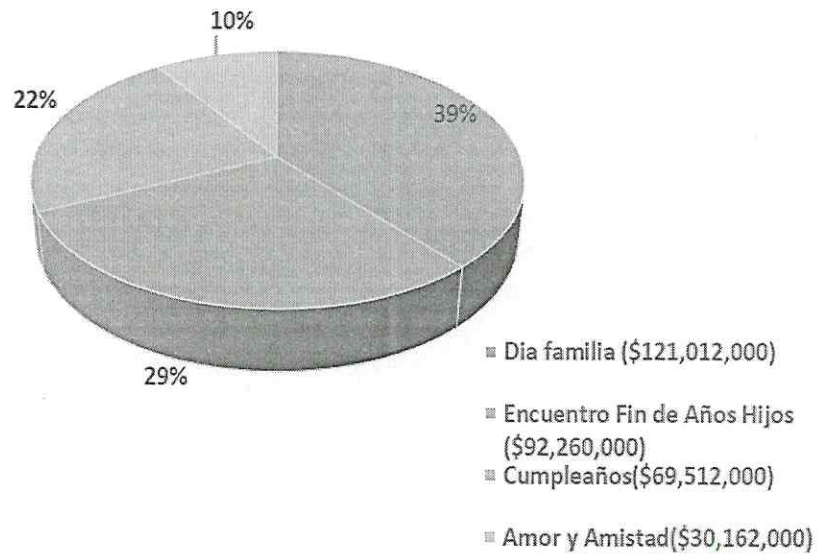
■ No. 234 Colegios (\$212,596,084)    ■ No. 122 Universidad (\$166,260,258)



### AUXILIOS, BECAS Y CAPACITACION



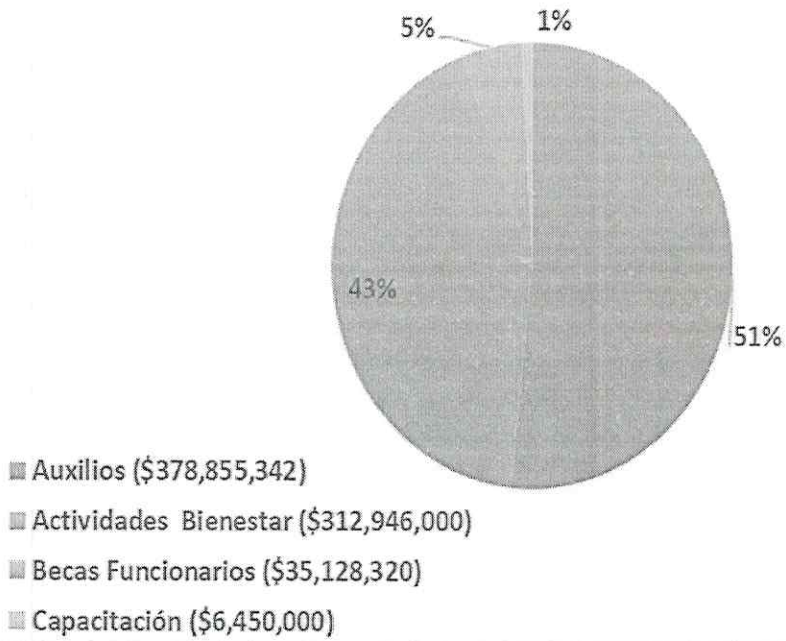
### ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2021







### DISTRIBUCION DE LOS RECURSOS 2021





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
www.cesar.gov.co

**RELACION AUXILIO, BECA EDUCATIVA PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA PLANTA GLOBAL, CAPACITACION y ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL  
2021**

RELACION GENERAL	CANT	VALOR RECIBIDO
No. Funcionarios Beneficiados	214	
No. Hijos	357	
Universidad (\$1.362.789)	122	\$166.260.258
Colegios (\$908.526)	234	\$212.596.084
Valor total de Auxilios		\$378.855.342
Becas Funcionarios (\$4.542.630)	9	\$35.128.320
Capacitación		\$6.450.000.
Total auxilios educativos, Becas y capacitación		\$420.433.622
Actividades de Bienestar Social		\$ 321.946.000





**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR  
CORPORACIÓN INSTITUCIONAL DEL CESAR

## OBLIGACIONES

### DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:

Son obligaciones de los funcionarios beneficiarios del Programa de Bienestar Social Laboral, las siguientes:

- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de bienestar social laboral de su dependencia o equipo de trabajo.
- ✓ Participar en las actividades de bienestar social para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes o presentar las certificaciones a que haya lugar.
- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.

### DE LA ENTIDAD:

- ✓ Priorizar problemas o retos institucionales del área.
- ✓ Proporcionar información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- ✓ Priorizar proyectos estratégicos de área.
- ✓ Garantizar el cumplimiento del PBS, así como los espacios para reuniones y horarios de actividades.
- ✓ Evaluar la aplicación del PBS en la ejecución de sus funciones.
- ✓ Realizar el seguimiento al PBS.



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CÉSAR  
Cesar, Colombia

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la elaboración de las actividades de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022, se realizará una reunión con el Comité de Bienestar Social e incentivos la cual estaremos anexando su respectiva acta.

### AJUSTES AL PROGRAMA

El Programa de Bienestar se presentó al Comité de Bienestar del año 2022, para su aprobación y podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia.

De igual forma, se aclara que la fecha de realización de algunas actividades puede variar, incluirse o modificarse actividades por sugerencias o necesidades de los miembros del Comité de Bienestar o de los funcionarios de la Administración Departamental

Se firma el presente estudio a los 11 días del mes de enero del 2022.

*Lina Fernandez Cuello*  
**LINA MARIA FERNANDEZ CUELLO**  
Líder de Programa de Gestión Humana

<b>Proyectó:</b>	Ada Luz Van strahlen Vides, Profesional Universitario	<i>Adels.</i>
<b>Revisó:</b>	Jhonis Augusto Olivella Aroca - Profesional Especializado	<i>[Signature]</i>
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento, cuyo contenido se encuentra ajustado a las disposiciones legales vigentes, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		