



**LO HACEMOS MEJOR**  
GOBIERNO DEL CESAR

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2023**



**CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN	2
MARCO CONCEPTUAL	4-6
MARCO NORMATIVO	7-9
DISEÑO DE LOS EJES DEL PROGRAMA	9-10
POLITICA ESPECIFICA BIENESTAR	11
OBJETIVO GENERAL	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
AREAS DE INTERVENCION	11
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	11
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	11
SUBPROGRAMA DE PREPARACIÓN AL PREPENSIONADO	12
SUBPROGRAMA DE FINANCIACIÓN DE PREGRADO Y POSTGRADO	12
OTORGAMIENTO INCENTIVOS ACADEMICOS A LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL	13
PLAN DE INCENTIVOS	13
ESTRATEGIAS	13
CONSIDERACIONES GENERALES	14
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	15
EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2022	15
ACTIVIDADES DESARROLLADAS 2022	14-33
EJES PROGRAMA	34-36
INCENTIVO EDUCATIVO 2022	37-38
OBLIGACIONES	39
CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES 2023	39



## **INTRODUCCION**

El Programa Líder de Gestión Humana, anualmente implementa el Plan Institucional de Bienestar e incentivos 2023, 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.



### 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 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 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



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





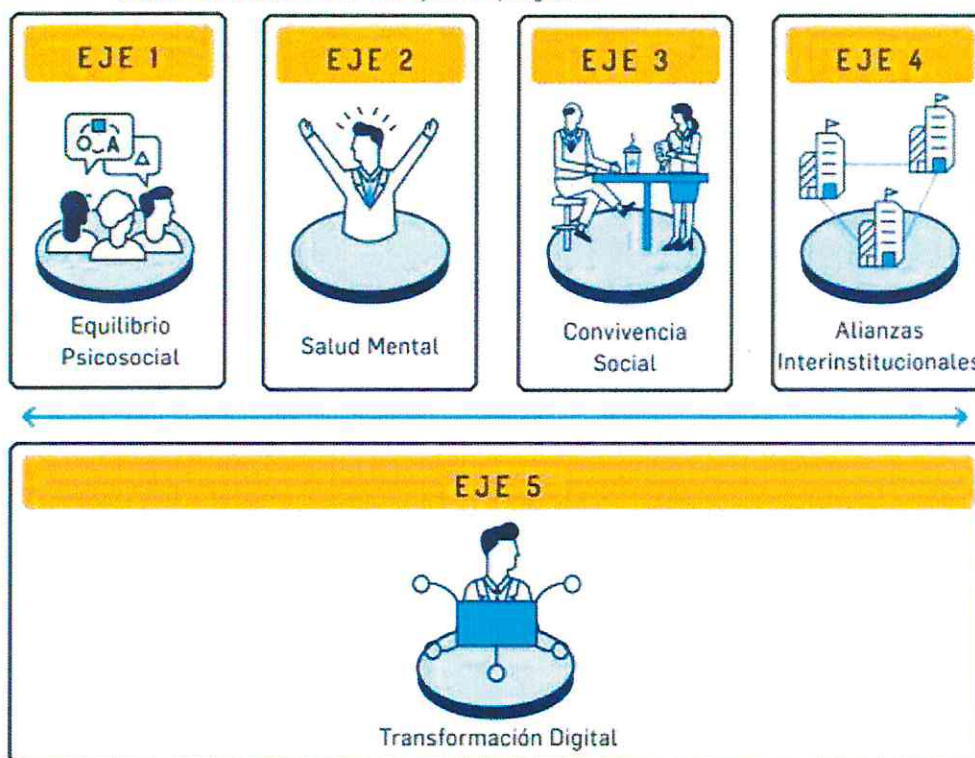
## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2023

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.
- 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

### DISEÑO DE LOS EJES DEL PROGRAMA

Gráfica 2. Estructura de los ejes del programa



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

Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

1. 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.

2. **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.
3. **Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
4. **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.
5. **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



## **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 esta Entidad. El manejo integral del bienestar requiere de la capacidad de gestión hacia la que apunta el Gobierno Departamental 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 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 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, de acuerdo a la Resolución No. 002770 del 29 de julio 2016.

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 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.



- POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR. En ella también se establece el apoyo de becas educativas para los funcionarios que se encuentran en Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, (el valor de la beca es de cinco salarios mínimos mensuales vigentes) amparada a través de la Resolución No. 000754 del 1 de marzo de 2010.
- OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS ACADÉMICOS A HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL. (Pre-kínder, kínder, básica primaria, básica secundaria y universitarios) Resolución No. 002353 de 22 junio 2015).
- OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS ACADÉMICOS A HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL. (Pre-kínder, kínder, básica primaria, básica secundaria se les otorgará un salario mínimo legal vigente y universitarios, se les otorgará un salario y medio legal vigente) Resolución No. 002770 de 29 julio 2016.
- CUMPLEAÑOS: EN LOS DÍAS 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.



### **.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 desde el nivel de preescolar hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él", todo ello sujeto a la asignación presupuestal.

La asignación presupuestal para el año 2023 es de \$1.135.1262.255, para Bienestar Social e Incentivos, capacitación y \$ 257.364.777 para Salud Ocupacional.

El tema de vivienda es un aspecto de interés para los servidores por lo que se continuará 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 2023 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, 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:

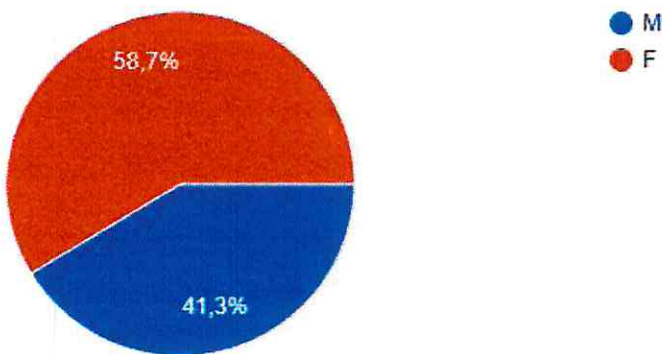
#### EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2022

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 enero de 2023, atendiendo a esta invitación se tomó una muestra del 156 encuestados del personal de planta, incluyendo a los funcionarios de la Secretaria de Salud y Educación del nivel central, de los 344 funcionarios de la planta global.

Link: <https://forms.gle/uL85xENSYoiLxeLD6>

Además de lo anterior se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de 2022, 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 2023, 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.

#### CARACTERISTICA DEMOGRAFICA



El 58.7% de los funcionarios participantes en las actividades realizadas en el programa de Bienestar Social de la Administración Departamental son de género femenino y el 41.3% es masculino.



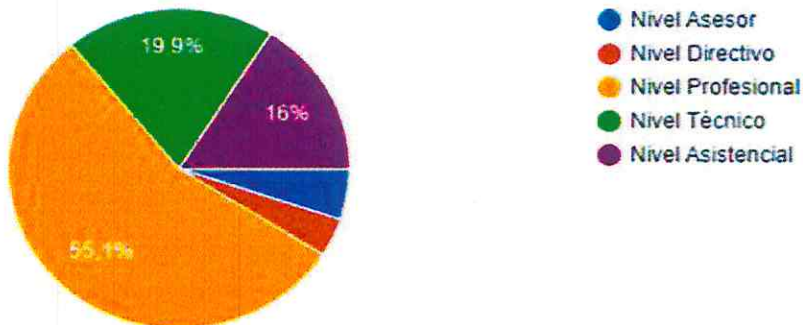
**DEPENDENCIAS QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA**

A través de esta encuesta 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.

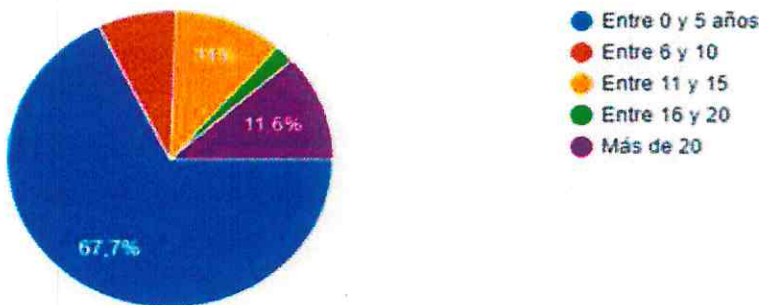


**NIVEL OCUPACIONAL**

Los funcionarios de la Planta Global de la Gobernación del Cesar, con mayor participación encuestado cuentan con un nivel profesional, con un porcentaje del 55,1%, en segundo lugar, le sigue el nivel técnico 19,9% y el tercer lugar el nivel asistencial con un 16%.



**ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD**



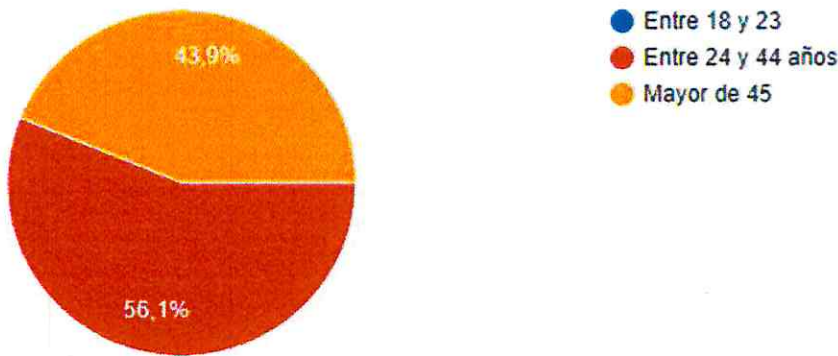




El 67,7% de los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran en el rango de los 0 a los 5 años de estar laborando en la entidad, seguido del 11.6% que corresponde a los funcionarios que tienen más de 20 años, el 11% corresponde a los funcionarios entre los 11 y 15 años.

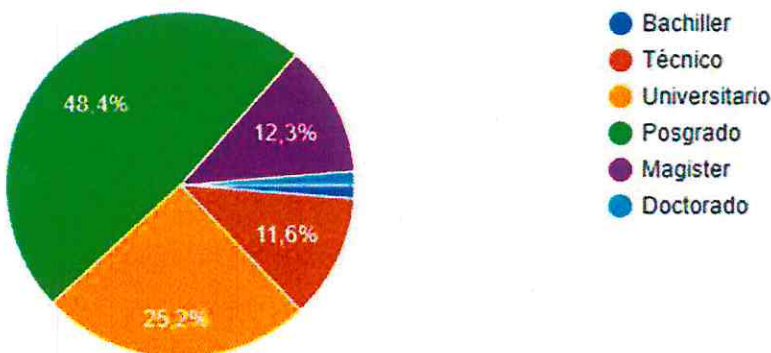
Esta entidad viene de concurso de mérito, por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, donde aproximadamente el 85% los funcionarios que hacen parte de la planta de personal que corresponde a los niveles, profesional, técnicos y asistencial.

**EDAD**

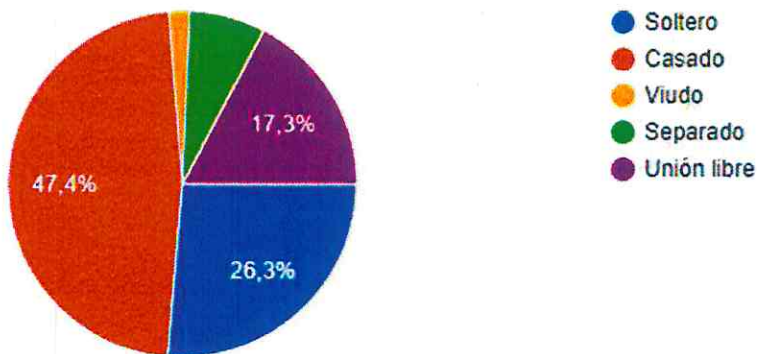


El 56,1% de los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran en el rango de edad de los 24 y 44 años, seguido del 43,9% que corresponde a los funcionarios con edades mayores de 45 años.

**ESCOLARIDAD**



El 48,4% de los encuestados han realizado en postgrado, el 25,2% están en el nivel universitario, el 12,3% en magister, 11,6% de los funcionarios se encuentran en un nivel técnico.

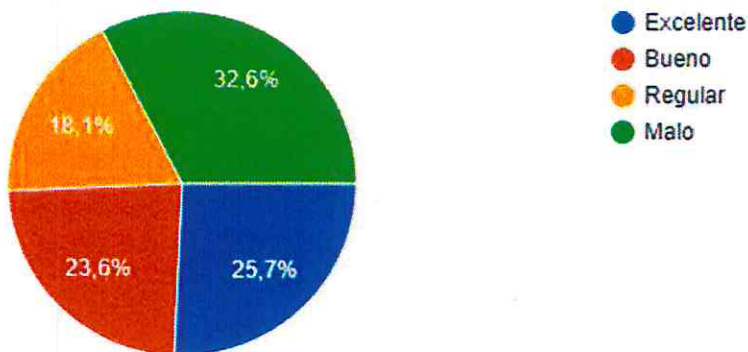


### ESTADO CIVIL

El 47,4% de los funcionarios que respondieron la encuesta son casados, el 26,3% solteros, el 17,3% viven en unión libre.

### ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE EL 2022

#### ➤ Celebración Cumpleaños



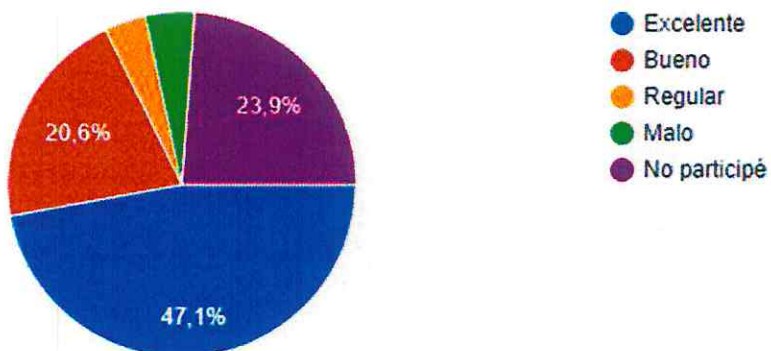
El 32,6% de los funcionarios encuestados calificaron la celebración del día de cumpleaños, como mala, el 25% manifiestan que fue excelente, el 23,6% dicen que fue bueno y el 18,1% lo estimaron como regular.

Se hizo entrega a todos los funcionarios de la planta global de una bolsa personalizada (Anotador, lapicero y una cartuchera).



➤ **Celebración Cultural**

A todos los funcionarios de la planta global se le hizo entrega de dos boletas para ir a cine (CINÉPOLIS), con sus respectivos bonos de refrigerios, El nivel de satisfacción de esta actividad cultural de 47,1% y el 23,9% no participaron y el 20,6% calificaron como bueno.



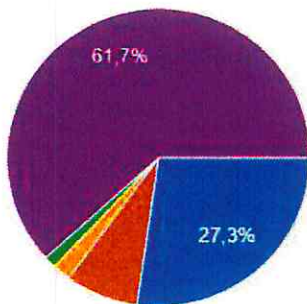
Al momento de realizar esta actividad, muchos de los funcionarios que ingresaron a esta entidad no pudieron participar porque ya se había desarrollado.



En la entidad se adelantó un proceso de selección por la Comisión Nacional del Servicio Civil, aproximadamente el 85% los funcionarios que hacen parte de la planta de personal corresponde a los niveles, profesional, técnicos y asistencial.



➤ Celebración Día de la Madre



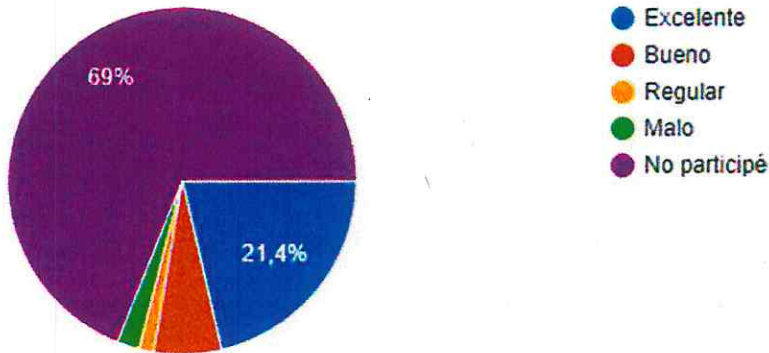
- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo
- No participé



El 27 de mayo, en el salón fundadores del Club Valledupar, se realizó la celebración del día las madres, en donde cada funcionaria madre llevó un acompañante las cuales disfrutaron de los siguiente: serenata, almuerzo y detalle. El 61.7% no participaron porque al momento de su vinculación a esta entidad ya había sido desarrollada, el 27,3% que asistieron a este evento lo calificaron como excelente.



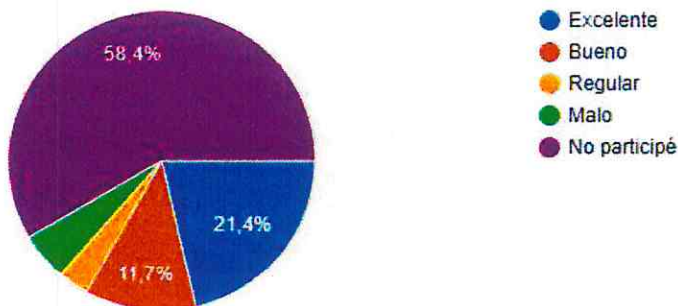
➤ Celebración del Padre



El 10 de junio, en el salón fundadores del Club Valledupar, se realizó la celebración del día del padre, en donde cada funcionario tuvo la oportunidad de llevar a un acompañante. El 69 % no participaron porque al momento de su vinculación a esta entidad ya se había desarrollado esta celebración, el 21,4% que asistieron a este evento lo calificaron como excelente.



➤ Conmemoración del día del Servidor Público





El 30 de junio, en las instalaciones del salón Luis Rodríguez Valera, se realizó la ceremonia de exaltación del día del Servidor Público. Se homenajeó el mejor funcionario de cada sectorial, haciéndole entrega de un pergamino y una placa. El 58.4% no participaron porque al momento de su vinculación a esta entidad ya había sido desarrollada esta celebración, el 21,4% que asistieron a este evento lo calificaron como excelente y el 11.7% lo calificaron como bueno.



➤ **Celebración del día del Amor y Amistad**

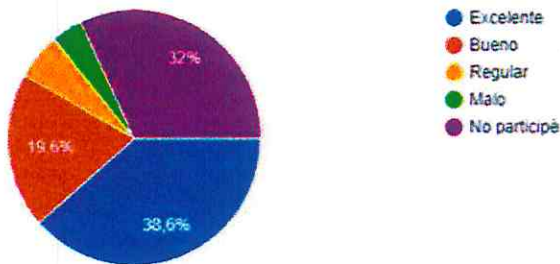
El 16 de septiembre, en la plazoleta interna de esta entidad, se realizó la celebración del día del Amor y Amistad a todos los funcionarios de la Gobernación del Cesar, pudieron disfrutar de: una excelente decoración, serenata, variedades de dulces y también cabina 360.





➤ **Celebración Dia Del Niño – Halloween**

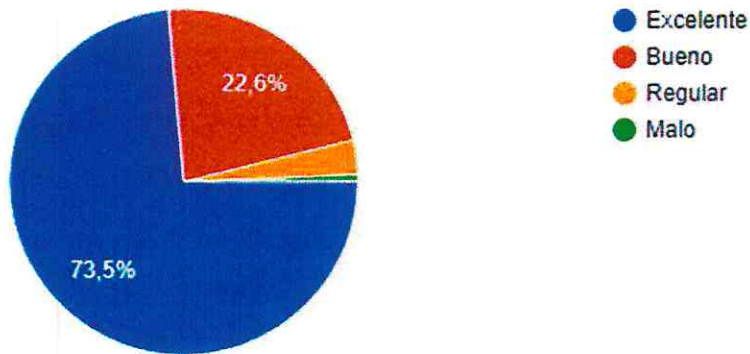
El día 28 de octubre en las instalaciones de la Gobernación del Cesar, se hizo la celebración del Día del niño, en ella participaron los hijos de los funcionarios de esta entidad, los padres que participaron en esta actividad muestran un grado de satisfacción del 38,6%, el 32% lo calificaron como no participé porque al momento de su vinculación a esta entidad había realizado esta celebración, y el 19,6% participante lo calificaron como bueno:



➤ **Celebración Dia de la Familia**

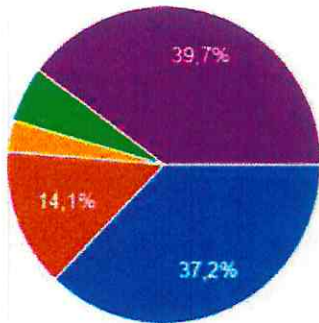
Se hizo entrega de una anqueta a todos los funcionarios y su núcleo familiar de la planta global por motivo del día de la familia. El 73,5% de los encuestados lo calificaron como excelente, mientras que el 22,6% lo calificaron como bueno.





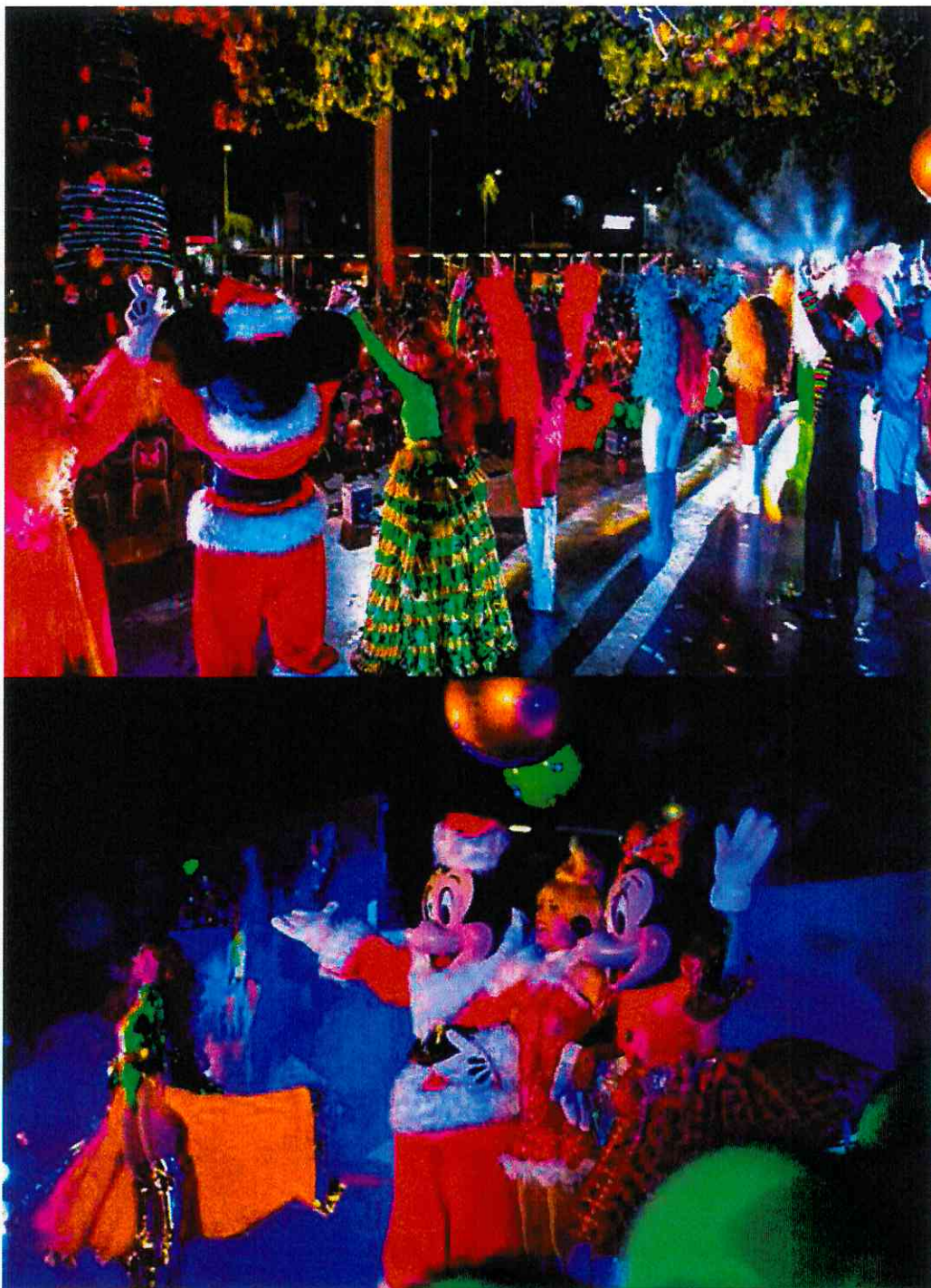
➤ **Show Navidad**

El día 23 de diciembre se realizó un show navideño a todos los hijos de los funcionarios, en la plazoleta María Concepción Loperena, los niños también pudieron disfrutar de variedades de dulces. El 39,7% de los funcionarios encuestados no participó de esta actividad, mientras que el 37,2% que asistieron lo calificaron como excelente y el 14,1% lo calificaron como bueno.



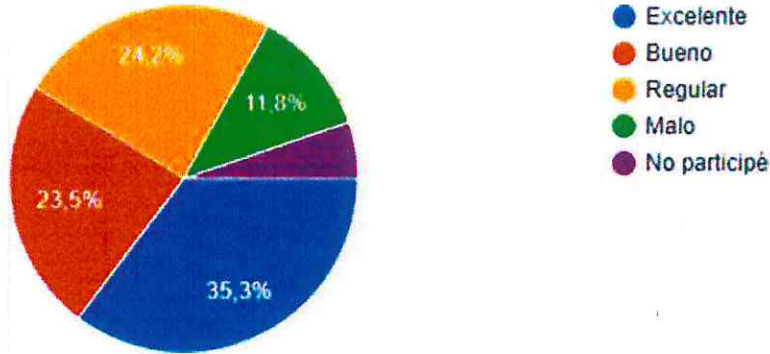
- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo
- No participé







➤ Integración Fin de Año – Funcionarios

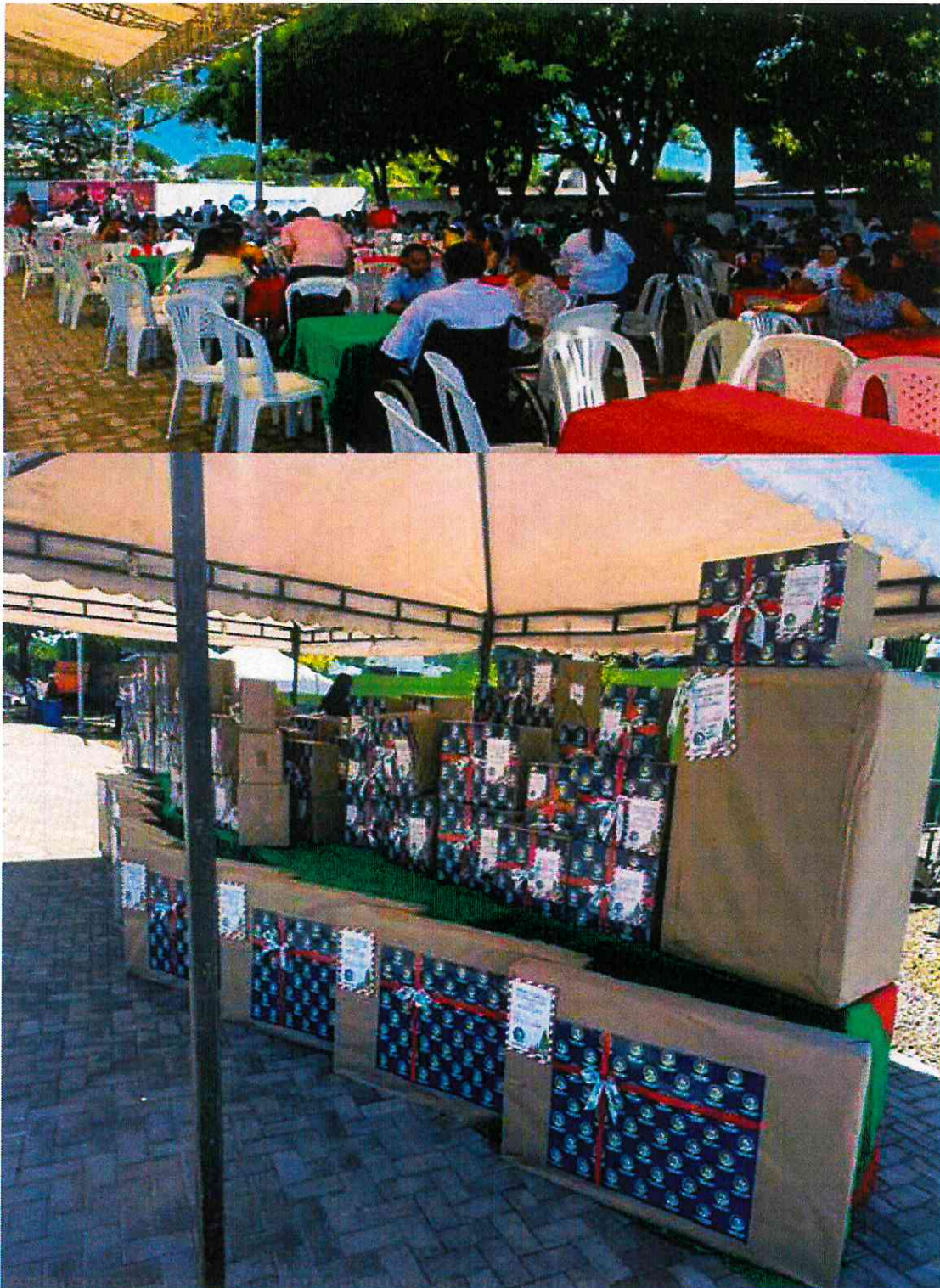


El 22 de diciembre, se realizó la integración familiar, en las instalaciones de la Gota Fría, a partir de las 10:00 a.m. con todos los funcionarios de la Administración Departamental y sus familiares<sup>1</sup>, se disfrutó de una día recreacional, en la cual hubo muchas rifas, espacios para recrear los niños, presentación musical, almuerzo, refrigerios, Los asistentes a este evento calificaron como excelente con un porcentaje de 35,3% y el 24,2% lo calificaron como regular, el 23,5% como bueno y el 11,8% lo calificaron como malo.



<sup>1</sup> Según Concepto Unificado Ministerio de Trabajo. Sin embargo, para efectos de la aplicación de la concesión de la jornada laboral para que el trabajador comparta con su familia, no mencionan con especificidad a quienes se refiere, serán los criterios de razonabilidad y proporcionalidad los que el empleador debe aplicar en aras de establecer de esa forma, quienes participarán de la jornada laboral semestral, teniendo en cuenta el significado que de dichas cualidades ha establecido la alta corporación Constitucional, debido a que el empleador es quien soporta la carga onerosa de esta obligación, en cualquiera de las tres (3) formas que escoja para su ejecución, sea con su propio peculio, sea con la Caja de Compensación Familiar a la que tenga inscritos a sus trabajadores o sea la concesión de la jornada laboral remunerada libre, con el objetivo antes planteado.









**SI PUDIESE INCLUIR UNA ACTIVIDAD ADICIONAL EN EL PLAN DE BIENESTAR PARA EL AÑO 2023, ¿CUÁL SERÍA?**

CONCEPTO
Permiso no remunerado por motivo de cumpleaños
Gimnasio, natación, Juegos intersectoriales, rumba terapia
Integración entre las diferentes sectoriales
Exaltar a los funcionarios que se retiraron de la entidad, en especial a los pensionados
Coaching, sirve como integración entre las sectoriales
Cursos de manualidades
Actividades con enfoque poblacional, con el fin de respetar las creencias.
Curso de formación artística, pintura, cocina, carpintería, decoración, maquillaje, manualidades, curso de culinaria
Bonos de cumpleaños
Celebración del día del hombre y de la mujer
Semana recreativa para los hijos
Comparsas para participar en el festival vallenato
Compensación días de semana santa y año nuevo
Entrega de regalos para los hijos de los funcionarios
Actividades para los hijos que están en edad de adolescencia
Capacitar a los pre pensionados en emprendimiento, marketing.
Caminata ecológica / ciclopaseo
Realizar la fiesta de navidad en un sitio cerrado y exclusivo para los hijos de los funcionarios.
Pasadías
Reconocimiento a funcionarios, por desempeño, compromiso entre otras
Celebración día de la profesión de cada servidor
Que la actividad de Halloween se invierta en educación de los hijos de los funcionarios, que se celebre el día del niño y no de Halloween
Pausas activa diarias
Que el día de la familia se entregue un bono para compartí en algún sitio con su núcleo familiar.
Celebración de cumpleaños, bono para ir a un restaurante
Integración en Pueblo Bello
Talleres de salud mental.
Celebración día de la secretaria , mujer
Día de la salud mental
Que se haga despedida del año en horas de la noche
Realizar un tour con los hijos de los funcionarios para que puedan conocer las instalaciones y labores que desarrollan cada sectorial





**¿QUÉ SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DARÍA USTED PARALAS ACTIVIDADES QUE SE VAN A DESARROLLAR EN EL AÑO 2023?**

CONCEPTO
Ampliar las boletas para cine
Tener presente que las actividades de Bienestar Social, aplican solo para el personal de planta con vínculo laboral con la entidad
En las actividades que estén incluida lo niños, que existan mayor orden en la atención de esta población, especialmente en la entrega de refrigerios y detalles, no exponerlos a hacer larga filas bajo el sol
Que las actividades de los niños se realicen fuera del edificio de la gobernación
En eventos masivos habilitar varios punto de hidratación y comida
Mejorar los detalles de cumpleaños a funcionarios
Que las actividades sean para el bienestar de los trabajadores de la planta de la gobernación, porque así lo estipula la norma y no que se gaste el dinero en arreglos para adornar las instalaciones con el dinero de bienestar
Que se entreguen los detalles en la fecha respectiva, como es la celebración de cumpleaños
Que la fiesta de integración se realicen en espacios donde existan sombras, lugar cubierto y que existan varios puntos para reclamar alimento.
Mejorar la logística
Innovar en los detalles
Tener en cuenta a los funcionarios que no laboran en el edificio central de la Gobernación.
Al momento de realizar los eventos, tener en cuenta los niños pequeños o con una condición especial
Que hayan pasaboca mientras sirven el plato principal
Hacer una integración de los nuevos funcionarios que ingresaron por ganar el concurso y los jefes de cada dependencia
Realizar programas donde se fomenten la gratitud , que exista una interrelación entre las sectoriales y no haya información tan dispersa
Mejorar el clima laboral con el apoyo en el área de Psicología
Hacer más integración entre los funcionarios para así tener mejor relaciones interpersonales con nuestros compañeros de trabajo
No marcar con el logo del Departamento los detalles
No bajar la calidad a las actividades que se han realizado
Bonos navideños para los niños
Aumento del auxilio escolar para los hijos



**¿QUÉ SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES DARÍA USTED PARALAS ACTIVIDADES QUE SE VAN A DESARROLLAR EN EL AÑO 2023?**

CONCEPTO
Ampliar las boletas para cine
Tener presente que las actividades de Bienestar Social, aplican solo para el personal de planta con vínculo laboral con la entidad
En las actividades que estén incluida lo niños, que existan mayor orden en la atención de esta población, especialmente en la entrega de refrigerios y detalles, no exponerlos a hacer larga filas bajo el sol
Que las actividades de los niños se realicen fuera del edificio de la gobernación
En eventos masivos habilitar varios punto de hidratación y comida
Mejorar los detalles de cumpleaños a funcionarios
Que las actividades sean para el bienestar de los trabajadores de la planta de la gobernación, porque así lo estipula la norma y no que se gaste el dinero en arreglos para adornar las instalaciones con el dinero de bienestar
Que se entreguen los detalles en la fecha respectiva, como es la celebración de cumpleaños
Que la fiesta de integración se realicen en espacios donde existan sombras, lugar cubierto y que existan varios puntos para reclamar alimento.
Mejorar la logística
Innovar en los detalles
Tener en cuenta a los funcionarios que no laboran en el edificio central de la Gobernación.
Al momento de realizar los eventos, tener en cuenta los niños pequeños o con una condición especial
Que hayan pasaboca mientras sirven el plato principal
Hacer una integración de los nuevos funcionarios que ingresaron por ganar el concurso y los jefes de cada dependencia
Realizar programas donde se fomenten la gratitud, que exista una interrelación entre las sectoriales y no haya información tan dispersa
Mejorar el clima laboral con el apoyo en el área de Psicología
Hacer más integración entre los funcionarios para así tener mejor relaciones interpersonales con nuestros compañeros de trabajo
No marcar con el logo del Departamento los detalles
No bajar la calidad a las actividades que se han realizado
Bonos navideños para los niños
Aumento del auxilio escolar para los hijos



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 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.</li> <li>Actividades de bienestar emocional/espiritual.</li> </ul>
	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> </ul>



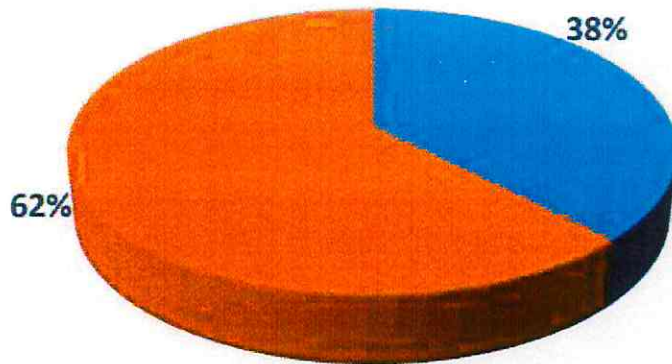
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración fechas especiales (cumpleaños, amor y amistad, día de la familia etc.)</li> </ul>
	Programa de Convivencia Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes 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>
Ambiente de trabajo seguro	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar actividades que promuevan autocuidado y autoprotección, se realizará a través del programa Seguridad y Salud en el trabajo.</li> </ul> <p>Dotación y capacitación sobre el uso adecuado de los E.P.P se realizará a</p>



		través del programa Seguridad y Salud en el trabajo.
Equilibrio Psicosocial	Actividades articuladas a mejorar el estilo de vida	<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>
Convivencia Social	Actividades enfocadas a mejorar el clima laboral	<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>

**PRESUPUESTO 2022**

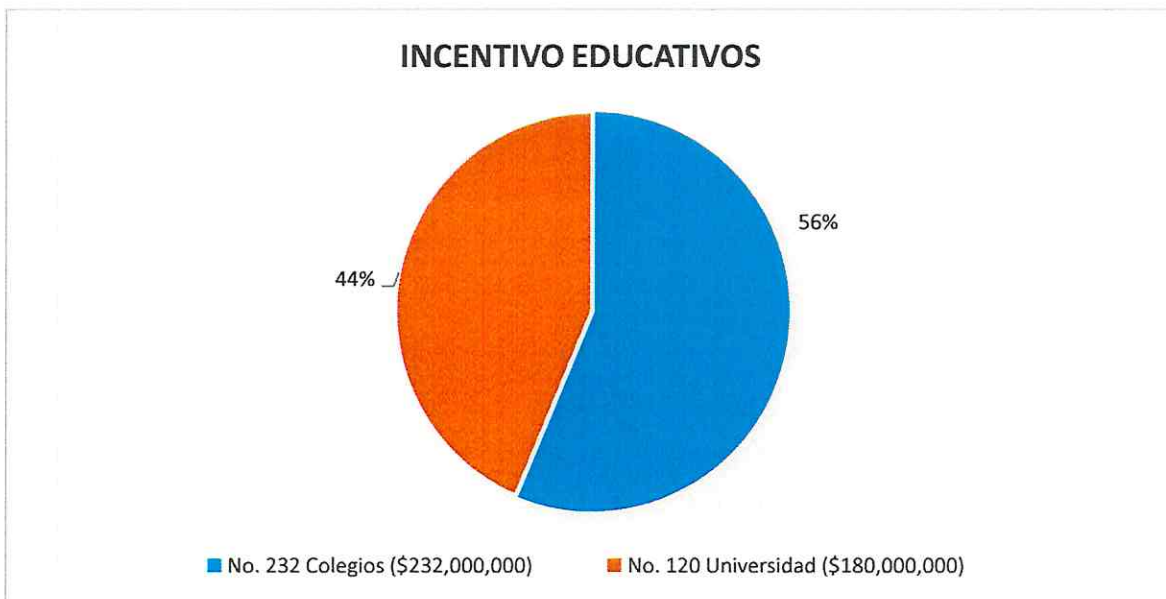
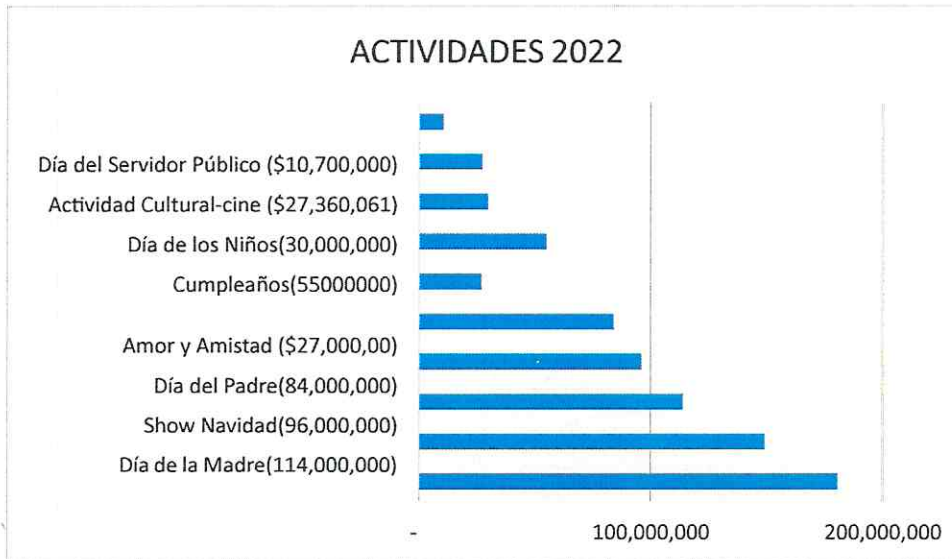
**PRESUPUESTO CAPACITACION Y BIENESTAR SOCIAL 2022**



■ INCENTIVOS Y BECAS EDUCATIVAS (\$468272322)

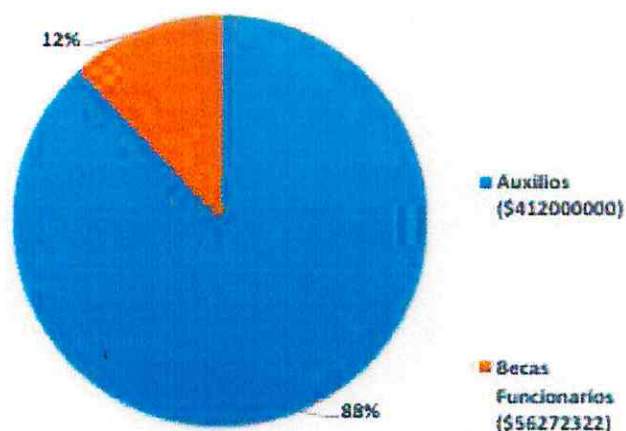


VALOR Y PORCENTAJE POR ACTIVIDAD 2022





AUXILIOS HIJOS FUNCIONARIOS Y BECAS EDUCATIVAS



RELACION AUXILIO Y BECA EDUCATIVA PARA LOS HIJOS Y FUNCIONARIOS DE LA PLANTA GLOBAL y ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2022.

RELACION GENERAL	CANT	VALOR RECIBIDO
No. Funcionarios Beneficiados	206	
No. Hijos	353	
Universidad (\$1.500.000)	120	\$180.000.000
Colegios (\$ 1.000.000.00)	232	\$232.000.000
Valor total de Auxilios		\$412.000.000
Becas Funcionarios (\$5.000.000)	10	\$56.272.322
Capacitación		\$
Total auxilios educativos, Becas y capacitación		\$468.272.322
Actividades de Bienestar Social		\$ 773.742.928



### **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 PBSL, así como los espacios para reuniones y horarios de actividades.
- Evaluar la aplicación del PBSL en la ejecución de sus funciones.
- Realizar el seguimiento al PBSL.

### **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Para la elaboración de las actividades de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023, 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 2023, 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



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2023



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

Para constancia, se firma el presente documento a los tres (3) días del mes de agosto de 2023.

*Lina Fernandez Cuello*  
**LINA MARIA FERNANDEZ CUELLO**

Líder de Programa de Gestión Humana ( e )

Proyectó:	Ada Luz Van Strahlen Vides – Profesional Universitario	<i>Ada Luz Van Strahlen Vides</i>
Revisó:	Jhonis Augusto Olivella Aroca – Profesional Especializado, Gestión Humana.	<i>Jhonis Augusto Olivella Aroca</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.		