



**PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS  
GOBERNACION DEL CESAR  
2020**



## CONTENIDO

INTRODUCCION	3
MARCO CONCEPTUAL	4,5
MARCO NORMATIVO	6,7
POLÍTICA ESPECÍFICA BIENESTAR	8
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
➤ BIENESTAR SOCIAL	8
➤ CAPACITACIÓN	8
ÁREAS DE INTERVENCION	9
✓ ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	9
✓ ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	10
SUBPROGRAMA DE PREPARACIÓN AL PREPENSIONADO	10
SUBPROGRAMA DE FINANCIACIÓN DE PREGRADO Y POSTGRADO DE LOS SERVIDORES	10
❖ EL OTORGAMIENTO DE LOS INCENTIVOS ACADEMICOS DE LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL	10
❖ PLAN DE INCENTIVOS	10
❖ ESTRATEGIAS	10
❖ CONSIDERACIONES GENERALES	11
❖ DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	11
❖ EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2018	11,24
❖ AJUSTES AL PROGRAMA	
❖ ACTIVIDADES A DESARROLLARSE 2020.	



## INTRODUCCION

El Programa Líder de Gestión Humana, anualmente implementa el Plan Institucional de Bienestar e incentivos 2020, 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.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Grupo de Gestión Humana presenta el programa de bienestar social 2020, el cual está soportado en insumos importantes como las encuestas de expectativa diligenciada por los servidores.



## 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 registrará 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.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## 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 DASC (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



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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.
- ✓ 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, titulo 10: Sistema de Estímulos.



## 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 INTERVENCION

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 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 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. Las actividades serán coordinadas con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

❖ **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.

❖ **EL OTORGAMIENTO DE LOS INCENTIVOS ACADEMICOS DE LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL.** (Pre-kinder, kínder, básica primaria, básica secundaria y universitarios) Resolución No. 002353 de 22 Junio 2015).

#### ❖ **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 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 2020 es de \$ 1.472.480.495, para Bienestar Social e Incentivos, capacitación y \$ 204.996.973 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 2020 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 2019

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 2019 y 2020, atendiendo a esta invitación el 58% del personal de planta diligencio dicha encuesta.

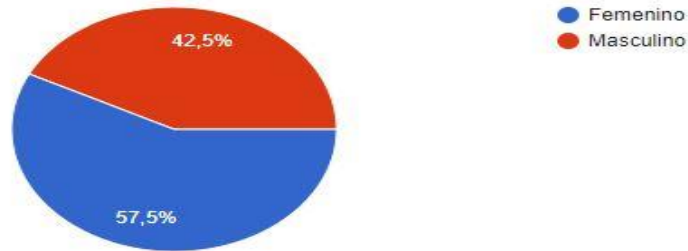
**Funcionarios participantes:** Se enviaron encuestas a los funcionarios de la planta global (334), de los cuales se recibieron 189 encuestas respondidas de la Administración Central y Secretaría de Educación también del nivel central:

Además de lo anterior se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de 2019, 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 2020, 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.



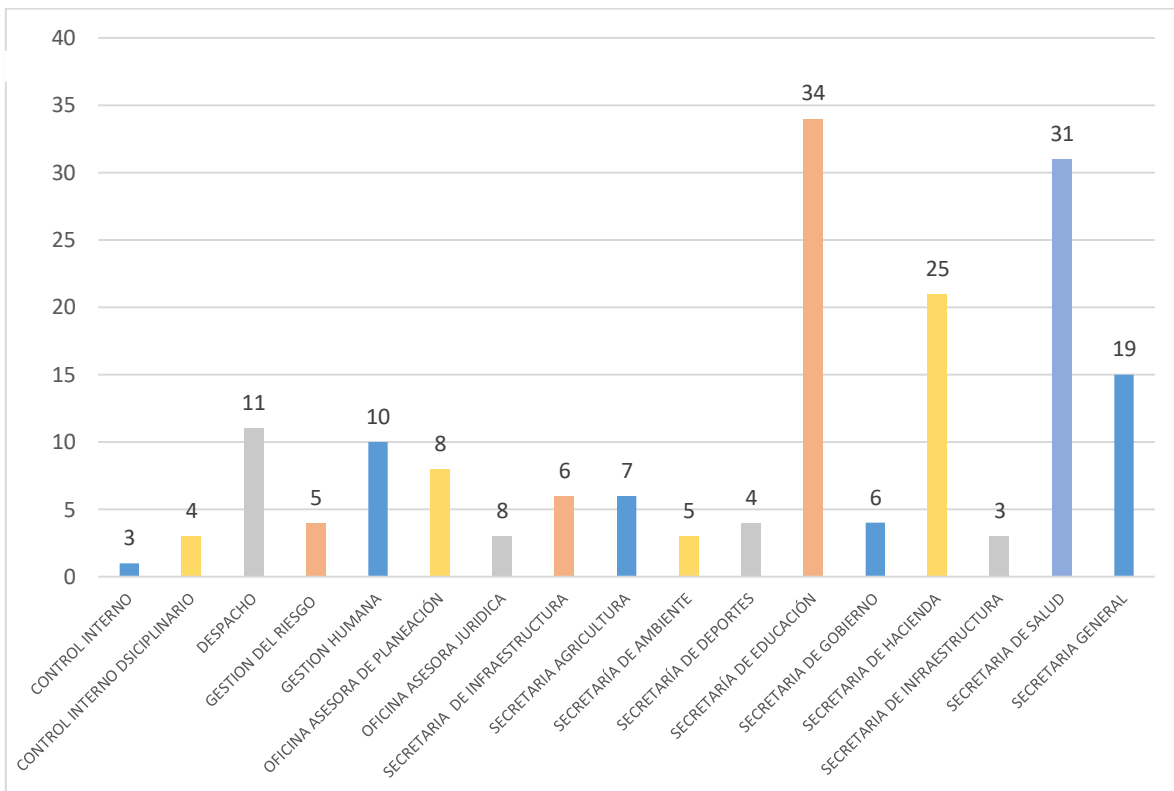
## CARACTERISTICA DEMOGRAFICA

### 1. SEXO



El 57.5% de los funcionarios participantes de la Administración Departamental son de género femenino y el 42.5% es masculino.

### DEPENDENCIAS QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA



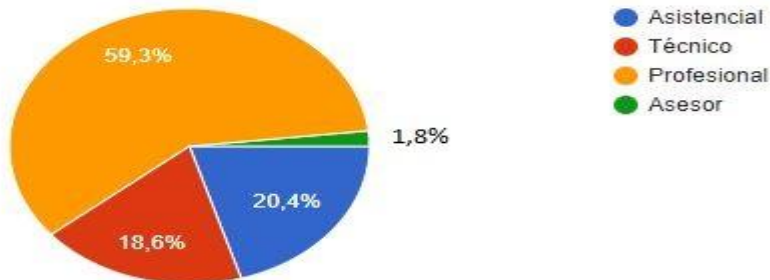


A través de esta encuesta nos podemos dar cuenta que los funcionarios de todas las sectoriales que conforman la planta global de la Gobernación del Cesar, participaron en los eventos del Programa de Bienestar Social 2019.

### NIVEL OCUPACIONAL

Los 189 funcionarios participantes se distribuyeron por niveles como lo muestra la siguiente figura:

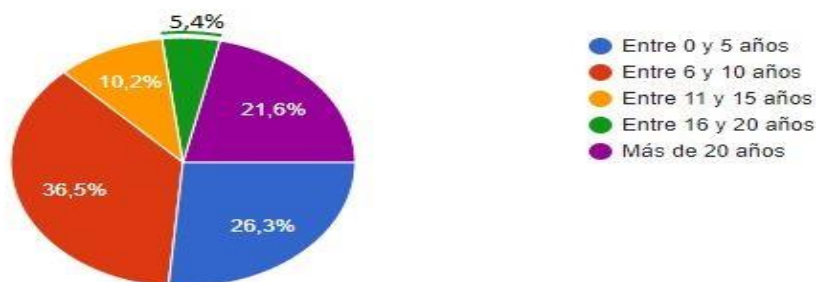
#### 2. NIVEL OCUPACIONAL



Los funcionarios pertenecientes al nivel profesional corresponden al 59,3%, el segundo al nivel asistencial (18,6%), Tercer el nivel técnico (18,6%), y el último asesor (1,8%).

### ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD

#### 3. ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD



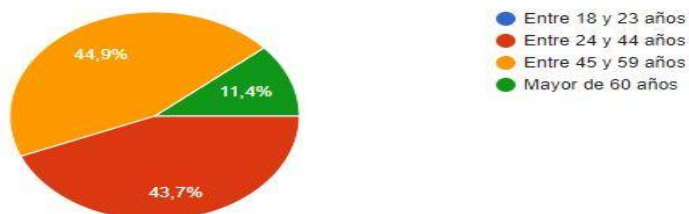


DEPARTAMENTO DEL CESAR

El 35.5% de los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran en el rango de los 6 a los 10 años de estar laborando en la entidad, seguido del 26.3% que corresponde a los funcionarios que tienen entre 0 y 5 años, el 21,6% corresponde a los funcionarios con más de 20 años; el 10.2% de los funcionarios está en el rango de los 11 y 15 años y finalmente el 5,4% restante están entre los 16 y 20 años en la Gobernación del Cesar.

## EDAD

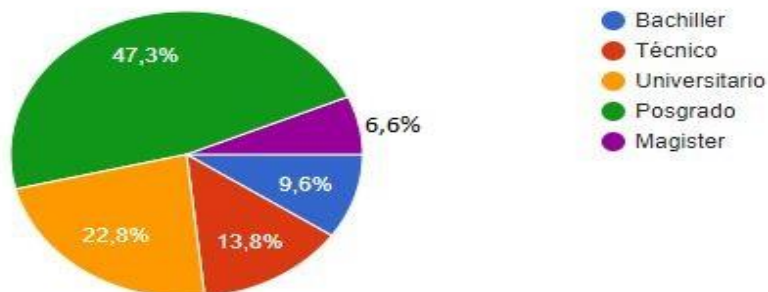
### 4. EDAD



El 43,7% de los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran en el rango de edad de los 45 y 59 años, seguido del 44,9% que corresponde a los funcionarios con edades entre los 22 y 44 años; el 11,4% corresponde a los funcionarios mayores de 60 años.

## ESCOLARIDAD

### 5. ESCOLARIDAD



El 47,3% de los encuestados han hecho postgrado, el 22,8% están en el nivel universitario, el 13,8% en técnico, el 9,6% de los funcionarios se encuentran en un nivel de magister y en nivel de bachiller un 6,6% de los funcionarios encuestados.

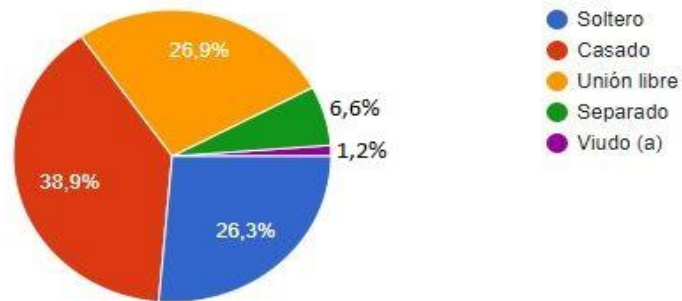


DEPARTAMENTO DEL CESAR

## ESTADO CIVIL

### 6. ESTADO CIVIL

167 respuestas



El 38,9% de los funcionarios que respondieron la encuesta son casados, el 26,9% unión libre, el 26,3% se encuentran soltero, 6,6% dicen que son separados y el 1,2% viudos respectivamente.



## **ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL 2019**



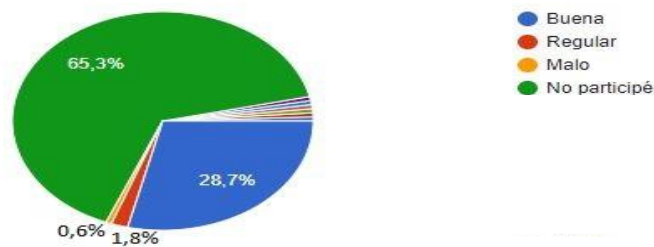


## ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA VIGENCIA DEL 2019

### PILONERAS

#### EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL 2019

#### 7. PILONERAS.



La Gobernación del Cesar, participó del desfile de piloneiras realizado en el marco de los 52 años del Festival de la leyenda Vallenata, el día 26 de abril de 2019, con un grupo de 20 parejas. De los encuestados el 65,3% no participaron en el desfile de piloneiras, mientras que el 28,7% de los participantes lo calificaron como bueno, que el 1,8% lo califican como regular y 06% restantes muestran su grado de insatisfacción. En este desfile participaron los funcionarios e hijos.

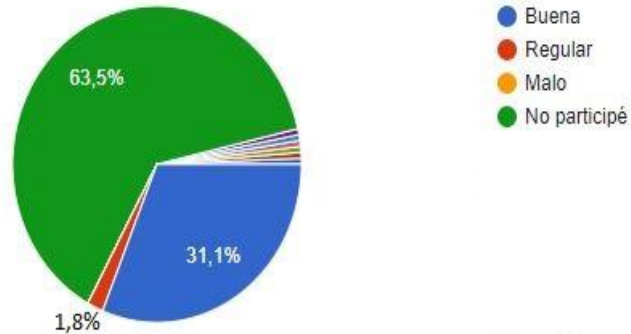




DEPARTAMENTO DEL CESAR

## DIA DE LA SECRETARIA

### 8. DÍA DE LA SECRETARIA (Viaje a Cartagena de Indias),



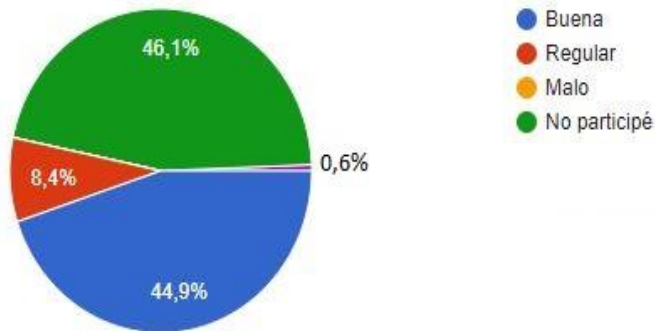
El día 24 de mayo se realizó un viaje a Cartagena de Indias para la celebración del día de la Secretaria, disfrutando de dos días y una noche en el Hotel Cartagena Plaza. El 63,5% de las personas encuestadas no participaron de esta actividad, porque solo eran para las secretarias en un número de 48 participantes. De las 48 convocadas, el 56,25% afirma que fue un buen evento





## DIA DE LA MADRE

### 9. DÍA DE LA MADRE.



El día 15 de mayo, se celebró el día de la madre, pudiendo disfrutar de una cena, serenata, detalle (Cartuchera) en el restaurante Varadero de esta ciudad. De las 13,4% lo calificaron como regular. En esta actividad fueron presupuestadas las 175 madres de la Gobernación del Cesar.

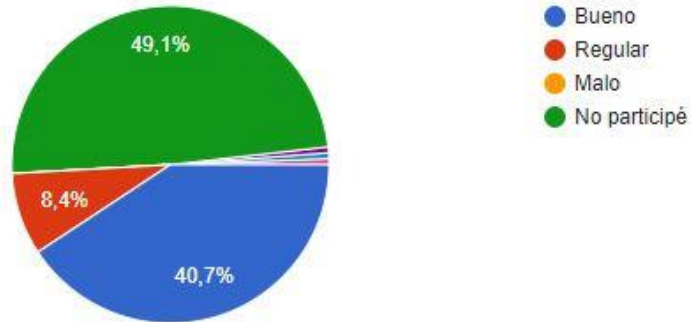




DEPARTAMENTO DEL CESAR

## DIA DEL PADRE

### 10. DÍA DEL PADRE.



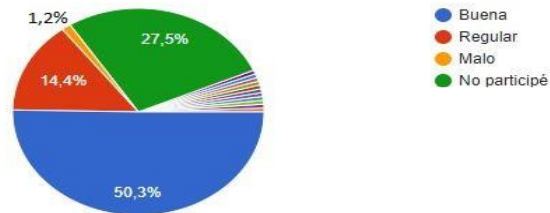
El día 18 de Junio se realizó esta celebración con un almuerzo, serenata, detalle (Caja de Pañuelos) a cada padre la planta Global de la Gobernación del Cesar, en el restaurante varadero. El 49,1% de los encuestados no participó en esta actividad De los participantes en la encuesta que son padres (64) el 71.12% muestran su satisfacción al participar y el 21.87% piensa que fue regular. Para esta actividad se presupuestó la participación de los 165 padres de la Administración Departamental.





## DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO

### 11. DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO.



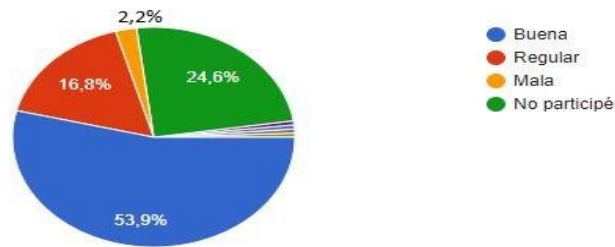
Esta celebración se realizó el 27 de junio, en el auditorio Luis Rafael Carrillo de la Biblioteca Departamental, con la que participación importante del sacerdote y conferencista Luis Alfredo Fragoso, en la cual resalto los valores institucionales establecidos en el código de integridad de la Gobernación del Cesar, como los son; Respeto, honestidad, diligencia, compromiso y justicia. El nivel de satisfacción en la celebración del día del servidor público que la administración departamental les hizo a todos sus funcionarios lo calificaron como bueno con un porcentaje de 50,3% y el 27.5% no participaron, el 14.4% como regular y el 1,2% lo calificaron como malo.





## CELEBRACION DIA DEL AMOR Y AMISTAD

### 12. DÍA DEL AMOR Y AMISTAD.



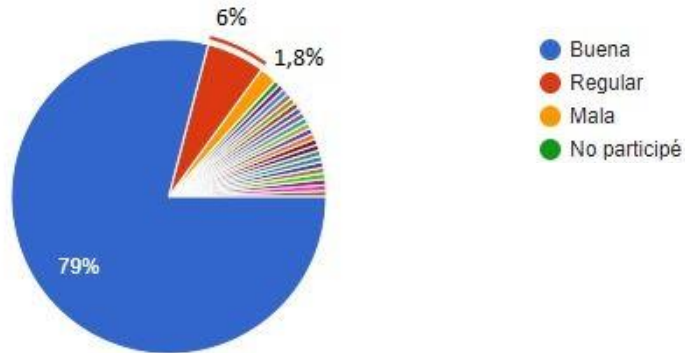
El 16 de septiembre, se realizó la celebración del día del Amor y Amistad: Se les brindó una Serenata en la plazoleta de la Gobernación del Cesar, con la tambo banda la sonora. Se les entregó una bolsa llena con variedades de dulces, en este evento tuvo la participación todos los funcionarios de la Administración Departamental, también se realizó un recorrido en una chiva por las diferentes sectoriales que se encuentran fuera de la gobernación. El nivel de satisfacción en la celebración del día del servidor público que la administración departamental les hizo a todos sus funcionarios lo calificaron como bueno con un porcentaje de 53,9% y el 24,6% no participaron, el 16,8% como regular y el 2,2% lo calificaron como malo.





## CELEBRACION CUMPLEAÑOS

17. CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS DE LOS FUNCIONARIOS (Entrega de Bono en los almacenes Molimo, textiles rimas (Damas) y Jon sonen y Orlando Zapata (Caballeros)).



El 79% de los funcionarios encuestados calificaron el almacén donde redimieron su bono de cumpleaños como bueno, con este porcentaje nos damos cuenta que fue de su agrado lo que la Administración Departamental tuvo a bien darles en ese día, el 6% muestran como regular y el 1.8% como mala. El valor del bono fue de \$230.000 redimidos en los almacenes Molimol, Textiles Rimax, Samanta, (Damas) y Jon Sonen, Orlando Zapata, Gino Passcalli (Cabellero).

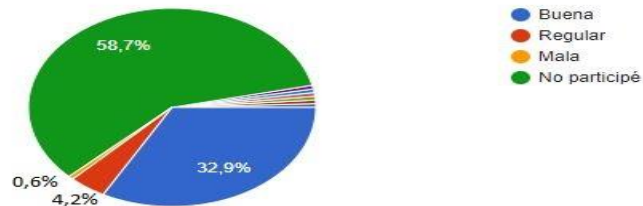




## DÍA DEL NIÑO (31 OCTUBRE)

SI TUS HIJOS HAN PARTICIPADO DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES FAVOR CONTESTAR DE LA 14-15, DE LO CONTRARIO PASAR A LA PREGUNTA No. 16.

14. CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL NIÑO (31 de octubre). Qué sugerencia puedes dar para mejorar esta actividad



En esta importante actividad participaron todos los hijos de los funcionarios de la planta global de la Gobernación del Cesar, hasta la edad de 12 años, con un acompañante, los niños disfrutaron de juegos lúdicos, dulces, pasabocas, recreacionistas y un show de sueños infantiles. Lugar; Salón de eventos Casary. Los funcionarios encuestados con el 58.7% no participaron de esta actividad, mientras que el 32.9% muestran un grado de satisfacción en la celebración del día del niño calificándolo como bueno, el 4,2% dicen que les pareció regular y un 0.6% que malo. En la realización de este evento los niños fueron disfrazados, Se les hizo un show, y se les brindo variedad de dulces, en la fotografía adjunta podemos verlo.



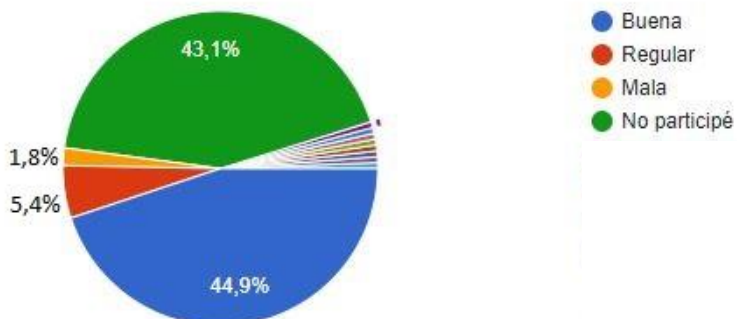




DEPARTAMENTO DEL CESAR

## INTEGRACION FIESTA FIN DE AÑO HIJOS FUNCIONARIOS

### 15. ENTREGA DE DETALLES NAVIDEÑOS PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS.



El 44,9% de los encuestados manifiestan un grado de satisfacción que recibieron por el detalle ( Regalo Navideño) que recibieron por parte de esta entidad, mientras que el 43,1% de los padres de familia de la Administración Departamental afirman no participaron, 5,4% les pareció regular y el 1.8% dicen que fue mala, El día 11 de diciembre 2019, en el auditorio Principal de la Biblioteca Departamental, Rafael Carrillo, se decoró es auditorio y los niños pudieron disfrutar de un show navideño, “YOMERECREACIONES”.



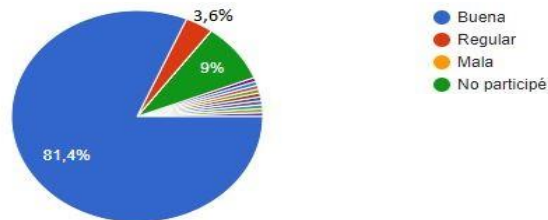


## ARTISTICAS Y CULTURALES

### CINE

#### ORGANIZACIÓN DE JORNADAS CULTURALES

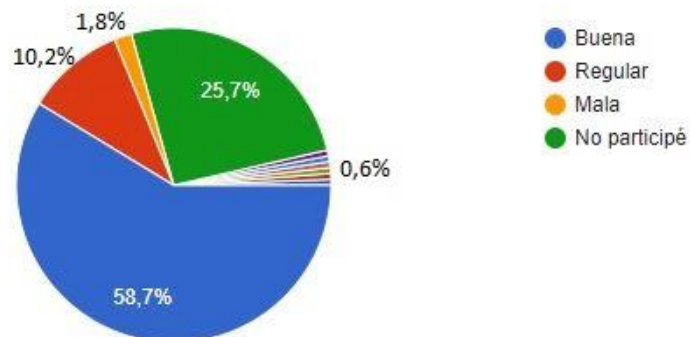
#### 16. JORNADA DE PELÍCULA CINE 3D



Los funcionarios encuestados muestran un grado de satisfacción con esta actividad, (81,4%) calificándola como buena, mientras que 9% dicen que no participo, el 3.6 % dicen que regular. Los funcionarios de la Administración Departamental se encuentran satisfecho con el servicio de Cine Royal Films, películas en 3 D, sin restricciones de días.

## CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA

#### 13. CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LA FAMILIA





El 12 de Julio, se celebró el Día de la familia, El 58,7% muestran un grado de satisfacción en el desarrollo de esta actividad, mientras que el 25,7% no participó, el 10.2% manifiestan que fue regular, el 1.8% dicen que fue mala. En esta actividad todos los funcionarios pudieron asistir con el núcleo familiar. Se contó con el Show humorístico, desde Barranquilla Naydo y una banda musical, juegos lúdicos para los niños, El lugar donde se realizó este importante evento fue en la casa campo San Marcos, ubicada al frente de la feria ganadera:

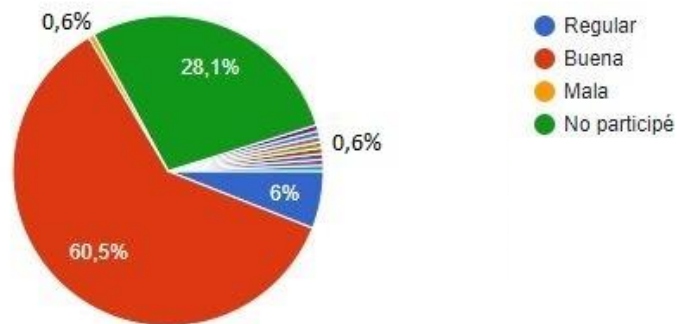




DEPARTAMENTO DEL CESAR

## ENCUENTRO DE FIN DE AÑO FUNCIONARIOS DE PLANTA DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR

### 18. ENCUENTRO DE FIN DE AÑO PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR.



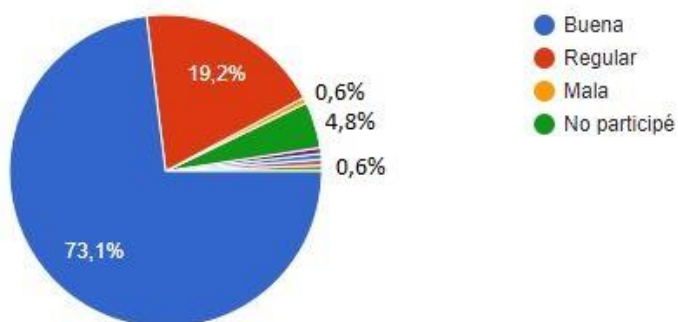
El encuentro de fin de año, se realizó el 13 de diciembre en la casa campo las Villa Margarita de esta ciudad, la celebración sirvió como integración para todos los funcionarios de la planta, la calificaron como buena con un 60.5%, mientras que el 28,1% no participo consideraron como regular y 6% dicen que regular, y el 0.6% que mala. En esta actividad participaron las siguientes agrupaciones musicales: Farith Leonado Ortiz, la banda del Tribi y Che Carrillo





## LOS ASPECTOS LOGÍSTICOS (REFRIGERIO, DETALLE, LUGAR, ETC.) DE LOS EVENTOS DE BIENESTAR ME PARECIERON?

### 20. LOS ASPECTOS LOGÍSTICOS (REFRIGERIO, DETALLE, LUGAR, ETC.) DE LOS EVENTOS DE BIENESTAR LE PARECIERON



De los funcionarios encuestados el (73.1%) consideran los aspectos de logísticos (Refrigerios, Lugar, detalles etc.) como bueno, segundo lugar el 19,2% como regular, el 4,8% no participo, el 0.6% como mala.

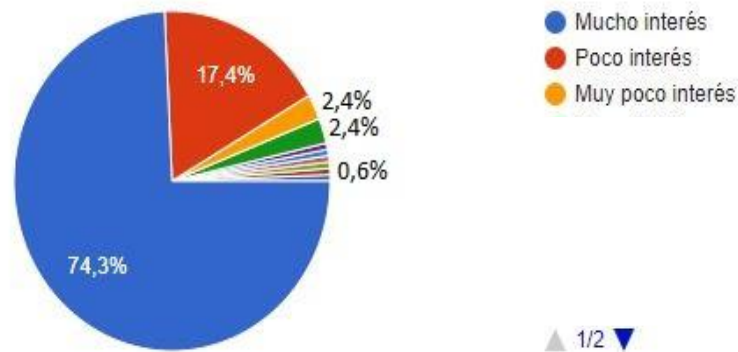


DEPARTAMENTO DEL CESAR

## CALIFIQUE EL INTERÉS QUE USTED PERCIBE DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL RESPECTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL 2019

21. CALIFIQUE EL INTERÉS QUE USTED PERCIBE DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL RESPECTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.

10 / respuestas



Para los funcionarios encuestados el 74,3% consideran que la Administración Departamental presenta mucho interés en el desarrollo de todas las actividades de Bienestar Social 2019, un 17,4% lo consideran con poco interés, el 2,4% perciben como muy poco interés.



**¿SI PUDIESE INCLUIR UNA ACTIVIDAD ADICIONAL EN EL PLAN DE BIENESTAR PARA 2020, CUAL SERIA?**

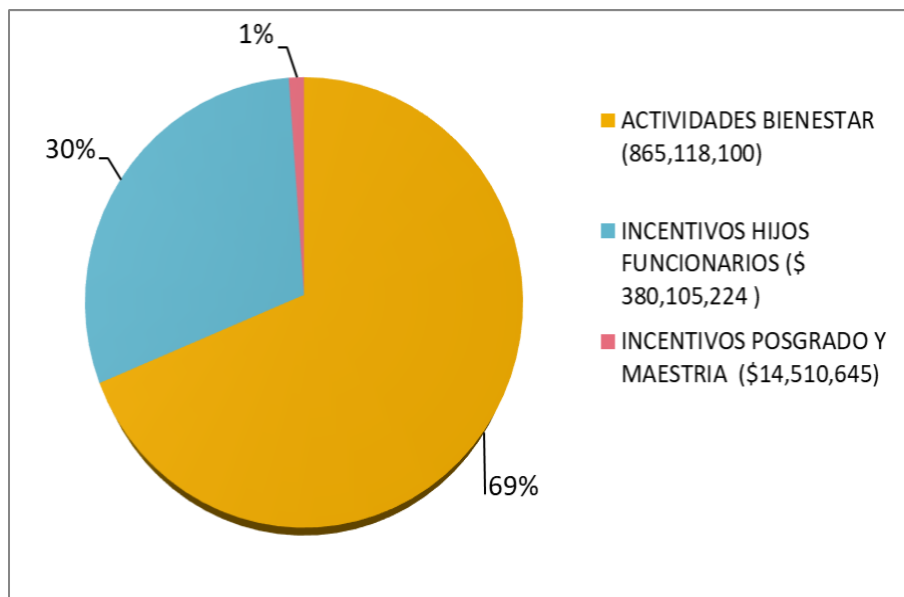
CONCEPTO	No. SOLICITUDES
Gimnasio	19
Juegos intersectoriales	16
Coaching, sirve como integración entre las sectoriales	10
Cursos de manualidades	9
Que se cambien los regalos de los niños por bonos redimibles	8
Fomentar el deporte con diferentes actividades deportivas	8
Cursos de cocina	6
Mas capacitaciones	5
Viaje de integración en el Departamento o en la Guajira	5
Cursos navideños	5
Preparar a los pre pensionados con capacitaciones y talleres de manualidades	4
Vacaciones recreativas para los niños	4
Implementar pasadía (Pueblo Bello, Manaure)	3
Clase de baile: zumba	3
Que sigan promoviendo las integraciones entre funcionarios	3
Concurso del mejor sancocho en el rio guatapuri	2
Viaje a Cartagena, entre otras	2
Aumento en el bono de cumpleaños	2
Bono navideño	2
Actividad física en la Gobernación	2
Tener en cuenta a los contratista para los evento	2
Una eucaristía por mes	1
Gimnasio para empleados y núcleo familiar	1
Que las actividades de los niños se hagan los días sábados porque muchos estudian	1
Cambiar los sitios del bono de cumpleaños	1
Cambiar los juguetes de los niños por un bono en cualquier almacén de cadena, como lo hacen con los regalos de cumpleaños	1
Curso de instrumentos musicales para los hijos de los funcionarios	1
Curso de formación	1
Curos teórico practico de chefs	1
Rifa de beca para los funcionarios	1
Integración con los funcionario y contratista	1
Que continúe la entrega de bonos de cumpleaños	1
Paseo a otra ciudad del país	1
Viaje a San Andrés	1
Celebración día de la mujer	1



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Celebración día del hombre	1
Celebración día de la enfermera	1
Celebración día del médico veterinario	1
Celebración día del Bacteriólogo	1
Mejorar los refrigerios	1
Que los almacenes sea escogidos por los funcionarios	1
Capacitación en la excelencia en el servicio	1
Campeonato de futbol. Representación de la entidad en otras esferas...	1
Grupo de danzas de empleados institucional	1
Regalar libros a los funcionarios para fomentar la lectura entre nosotros	1
Novenas navideñas	1
Capacitar a las secretarias	1
Cursos de cena navideña	1
Escoger el mejor servidor publico	1
Entrega de sillas ergonómicas para trabajar	1
Plan de lectura	1
Un día de descanso con sus hijos en la fecha elegida por el funcionario	1
Día de spa con masajistas profesionales	1
Aumentar boletas de cine, en 3 d	1

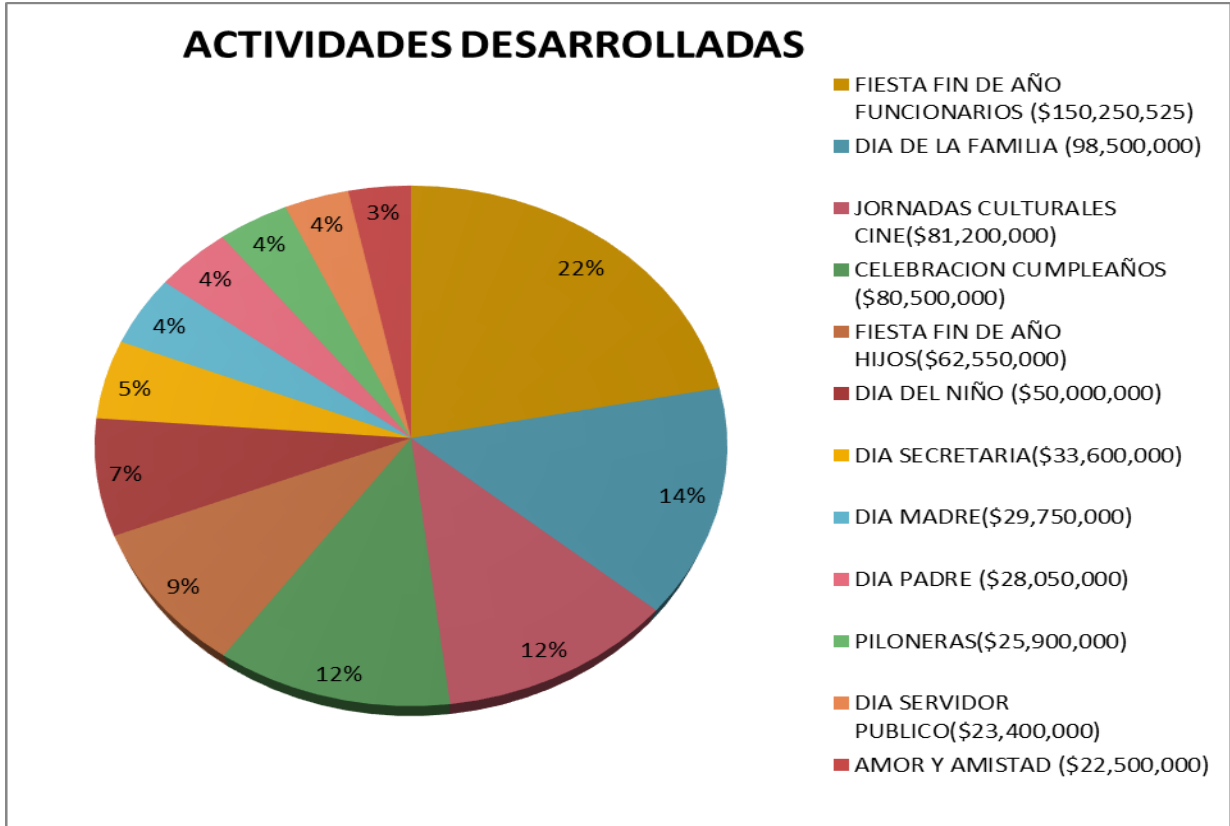
### DISTRIBUCION DE LOS RECURSOS 2019



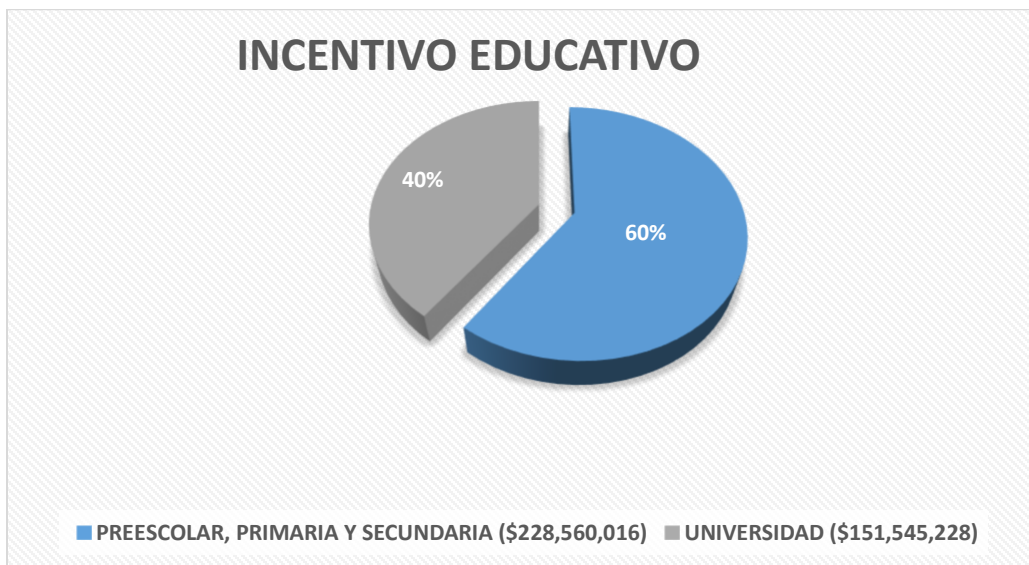




## VALOR Y PORCENTAJE POR ACTIVIDAD



## INCENTIVOS EDUCATIVOS 2019





<b>Concepto</b>	<b>No. De Beneficiados</b>
Funcionarios Beneficiados Auxilio Educativos - hijos	221
Hijos beneficiados	398
Hijos en Universidad, el apoyo fue de \$1.242.174	122
Hijos Colegios, escuelas, preescolar , el apoyo fue de \$828.116	276
Becas Funcionarios, El apoyo fue hasta cinco salarios mínimos mensuales vigentes( \$4.140.580)	4

## **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**

Ver Anexo 1

Este programa se elaboró con el acompañamiento de la Comisión de Personal, el Sindicato de Trabajadores y el Comité de Bienestar Social de la entidad, en la cual se anexa acta de reunión.

## **AJUSTES AL PROGRAMA**

El Programa de Bienestar se presentó al Comité de Bienestar del año 2020, 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 23 días del mes de enero del 2020.

**MARITHZA SOTO LACOUTURE**  
**Líder de Programa de Gestión Humana**

Elaboró: Ada luz Vanstralhem/ Profesional Universitario

Revisó Jhonis Augusto Olivella Aroca / Profesional Especializado



**ACTIVIDADES A DESARROLLARSE  
DURANTE EL 2020, SEGUN LA  
APROBACIÓN DEL COMITÉ DE  
BIENESTAR SOCIAL.**



Según acta No. 001 del 15 de enero del 2020, el comité de Bienestar Social e incentivos aprobó las siguientes actividades para la vigencia 2020;

### **ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLARAN EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2020.**

1. **PILONERAS**, 20 parejas participarán de este desfile en el festival de la leyenda Vallenata.
2. **DIA DE LA SECRETARIA:**
3. **DIA DE LA MADRE:**
4. **DIA DEL PADRE:**
5. **DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO:**
6. **DIA DE LA FAMILIA;**
7. **AMOR AMISTAD**
8. **CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS:**
9. **CELEBRACION DIA DEL NIÑO**
10. **CINE:**
11. **ACTIVIDAD DE ENTREGA DE REGALOS A LOS HIJOS DE FUNCIONARIOS,**
12. **FIESTA DE FIN DE AÑO FUNCIONARIOS**