



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

INTRODUCCION

El Programa Líder de Gestión Humana, anualmente implementa el Plan Institucional de Bienestar e incentivos 2021, apoyándose en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

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

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

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

Debido al proceso de la pandemia COVID -19 que vive Colombia y el mundo entero desde el año pasado, dentro de sus protocolos de bioseguridad se encontraba el cierre de establecimientos como los Hoteles, Restaurantes, Cine y también se prohibía las aglomeraciones de personas de más de 50 personas con un distanciamiento de dos metros. Por esta esta razón en el año 2020 no se pudo realizar el desarrollo de las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos que había aprobado el comité de Bienestar Social mediante acta 001 del 28 de enero.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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 Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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 parágrafo 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.

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUHACEMOSMEJOR.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

- Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005. Por el cual se modifica el parágrafo 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.
- 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.

Programa de Gestión Humana



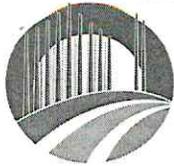
LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

- 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.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOINSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

POLÍTICA ESPECÍFICA BIENESTAR

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

OBJETIVO GENERAL:

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

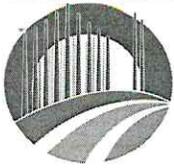
ÁREAS DE INTERVENCIÓN

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

○ Área De Protección y Servicios Sociales

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

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

- 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

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONCALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

asociadas con la asignación de cupos por dependencias en proporción al número de servidores que las componen, para garantizar la equidad y la transparencia.

o **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.

SUBPROGRAMA DE FINANCIACIÓN DE PREGRADO Y POSTGRADO DE LOS SERVIDORES. Desarrollada a través de la Resolución No. 000754 del 1 de marzo de 2010, la cual determina los beneficiarios y procedimiento para acceder a las becas que se otorgan, En este programa se benefician aquellos funcionarios de carrera administrativa que lo solicitan.

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

CUMPLEAÑOS: EN LOS DIAS DE CUMPLEAÑOS SE ESTARÁN ENVIADOS UNA TARJETA DE FELICITACIONES A CADA FUNCIONARIOS VIA ELECTRONICO.

POR LA MUERTE DE ALGUN FAMILIAR DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD SE ENVIA UN CORREO DE PESAMES E INFORMANDO A TODOS LOS FUNCIONARIOS.

PLAN DE INCENTIVOS

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

Estrategias.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONCALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

- 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 2021 es de \$ 1.495.873.791, para Bienestar Social e Incentivos, capacitación y \$ 237.292.227 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:



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

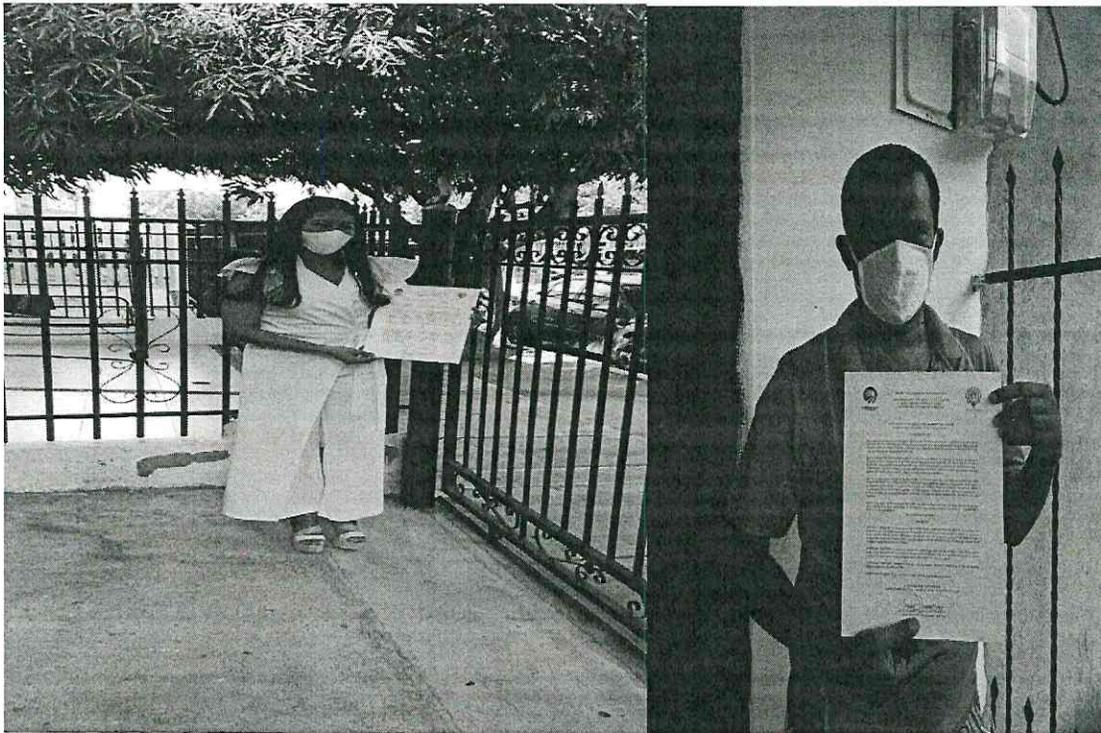
EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2020

Debido al proceso de la pandemia COVID -19 que vive Colombia y el mundo entero desde el año pasado, no se realizaron actividades de gran relevancia dentro de dicho programa, por lo cual no hay actividades que evaluar.

Dentro de todas las actividades programadas solamente se realizó el día del Servidor Público, la cual fue de satisfacción para todos los funcionarios. **ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL 2020**

DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO

A través del Decreto No. 000148 DE: 24 de junio de 2020, el Señor gobernador del Cesar exaltó la labor de 21 funcionarios públicos, la cual fueron escogido por su jefa por el desempeño de sus funciones, en el marco de la pandemia por el Codiv 19. Se les hizo llegar a sus lugares de residencia un pergamino.



9

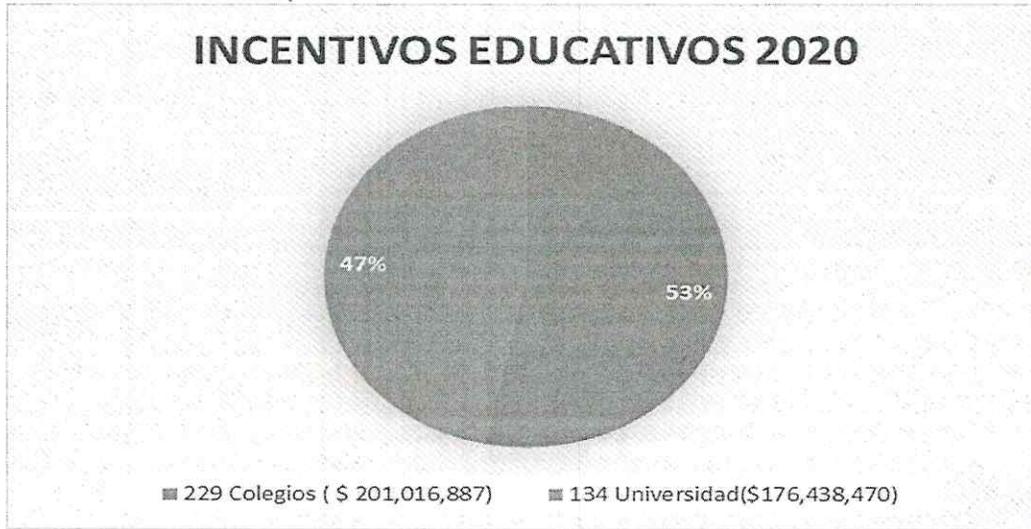


LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR



A. RELACION AUXILIO Y BECA EDUCATIVA PARA LOS HIJOS Y FUNCIONARIOS DE LA PLANTA GLOBAL 2020

| RELACION GENERAL | CANT | VALOR RECIBIDO |
|--|------|----------------------|
| No. Funcionarios Beneficiados | 239 | |
| No. Hijos | 363 | |
| Universidad (\$1.316.705) | 134 | \$176.438.470 |
| Colegios (\$ 877.803) | 229 | \$201.016.887 |
| Valor total de Auxilios | | \$377.455.357 |
| Becas Funcionarios (\$4.389.015) | 8 | \$38.396.260 |
| Valor General Auxilios más becas educativas | | \$415.851.617 |

[Handwritten signature]

SUGERENCIAS ACTIVIDADES 2021

: Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSAURO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Como en el año 2020 no se pudo realizar el 99% de las actividades programadas para dicho año, por el parte del Comité de Bienestar, se sugiere retomar las mismas actividades aprobadas para el año anterior, por lo cual eventualmente las actividades 2021 a programarse de acuerdo a las condiciones que permita el Ministerio de Salud y Protección Social (Emergencia Sanitaria) serían las siguientes:

Día de la secretaria.

Día de la madre.

Día del padre.

Día de la familia.

Día del amor y amistad

Día del servidor público.

Cumpleaños funcionarios.

Cine

Encuentro de fin de año para los hijos de los funcionarios de la global con un acompañante
Integración de fin de año funcionarios.

Cursos de manualidades para los pre-pensionados.

Cursos de manualidades para los funcionarios.

Curso de cocina.

OBLIGACIONES

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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.

10



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOINGOSALVO.COM

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DEL CESAR

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la elaboración de las actividades de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2021, se realizará una reunión con el Comité de Bienestar Social e incentivos que será anexo al presente documento.

AJUSTES AL PROGRAMA

El Programa de Bienestar se presentó al Comité de Bienestar del año 2021, 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

Para mayor constancia, se firma el presente documento a los dieciocho (18) días del mes de enero del 2021.


SERGIO JOSE BARRANCO NUÑEZ
Líder Programa Gestión Humana (E)

| | | |
|---|---|--|
| Proyectó: | Ada Luz Van strahlen Vides, Profesional Universitario | |
| Revisó: | Jhonis Augusto Olivella Aroca - Profesional Especializado | |
| 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. | | |