

**PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS  
GOBERNACION DEL CESAR  
2019**

## 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 2019.	

## INTRODUCCION

El Programa Líder de Gestión Humana, anualmente implementa el Plan Institucional de Bienestar e incentivos 2019, 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 2019, 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 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 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.



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-kínder, 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.

#### **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 2019 es de \$ 1.397.576.678, para Bienestar Social e Incentivos, capacitación y \$ 120.484.291 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 2019 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 2018

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 2018 y 2019, atendiendo a esta invitación el 56% del personal de planta diligencio dicha encuesta.

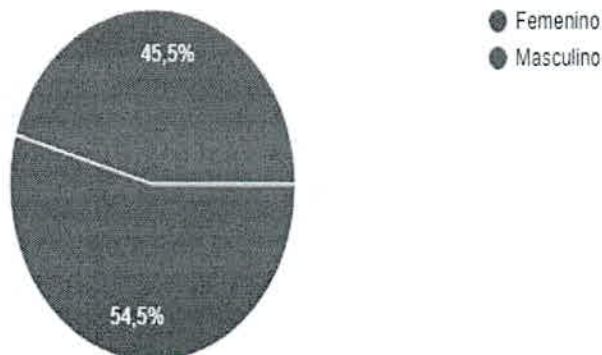
**Funcionarios participantes:** Se enviaron encuestas a los funcionarios de la planta global (336), de los cuales se recibieron 187 encuestas respondidas de la Administración Central y Secretaría de Educación también del nivel central:

Además de lo anterior se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de 2018, 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 2019, 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

187 respuestas



El 54.5% de los funcionarios participantes de la Administración Departamental son de género femenino y el 45.5% es masculino.



## DEPENDENCIAS QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA

### Dependencia

187 respuestas



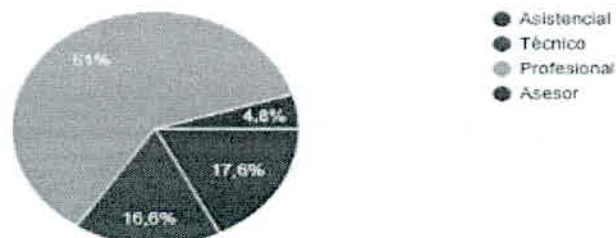
A través de esta encuesta nos podemos dar cuenta que los funcionarios de todas las sectoriales que conforman la planta global de la gobernación del Cesar, participaron en todos los eventos del Programa de Bienestar Social.

## NIVEL OCUPACIONAL

Los 187 funcionarios participantes se distribuyeron por niveles como lo muestra la siguiente figura:

### 3. Nivel Ocupacional

187 respuestas

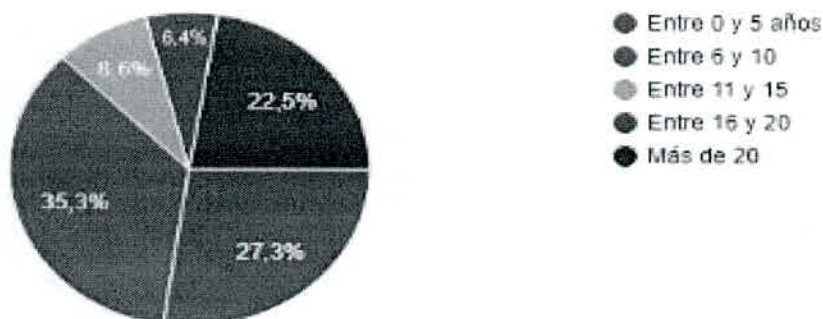


Los funcionarios pertenecientes al nivel profesional corresponden al 61%, el segundo nivel asistencial (17%), Tercer el nivel técnico (16.6%), y el último asesor (4.8%).

## ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD

### 4. Antigüedad en la Entidad

187 respuestas



El 35.3% 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 27.3% que corresponde a los funcionarios que tienen entre 0 y 5 años, el 22.5% corresponde a los funcionarios con más de 20 años; el 8.6% de los funcionarios está en el rango de los 11 y 15 años y finalmente el 6.46% restante están entre los 16 y 20 años en la Gobernación del Cesar.

## EDAD

### 2. Edad

187 respuestas

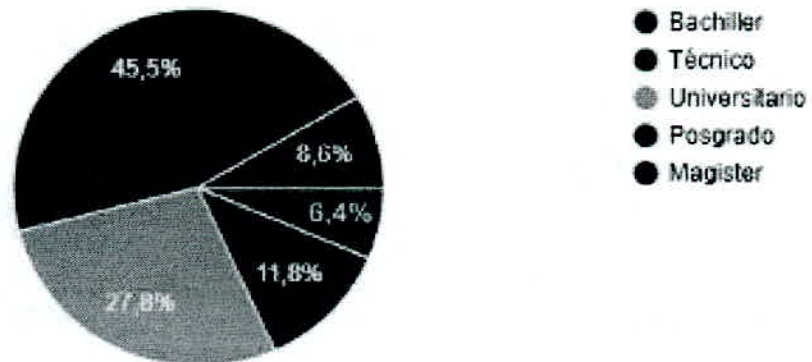


El 47,6% de los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran en el rango de edad de los 45 y 59 años, seguido del 43,9% que corresponde a los funcionarios con edades entre los 22 y 44 años; el 8,6% corresponde a los funcionarios mayores de 60 años.

## ESCOLARIDAD

### 5. Escolaridad

187 respuestas

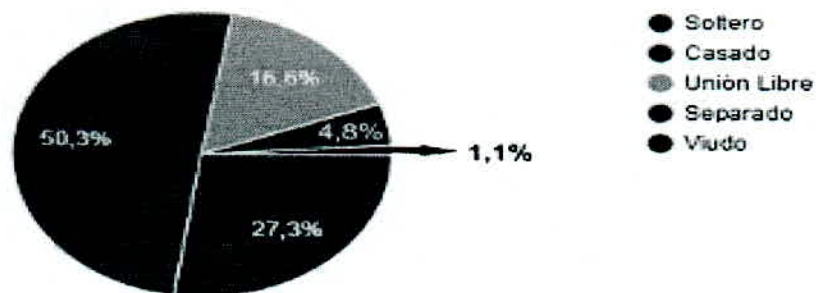


El 45,5% de los encuestados han hecho postgrado, el 27,8% están en el nivel universitario, el 11,8% en técnico, 8,6% de los funcionarios se encuentran en un nivel de magister y en nivel de bachiller un 6,4% de los funcionarios encuestados.

## ESTADO CIVIL

### 6. Estado Civil

187 respuestas



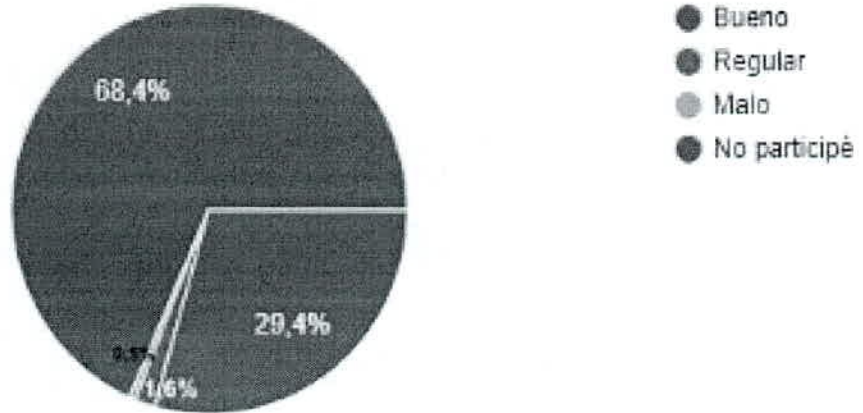
El 50,3% de los funcionarios que respondieron la encuesta son casados, el 27,3% solteros, el 16,6% viven en unión libre, el 4,8% y el 1% dicen que son separados y viudos respectivamente.



ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE EL 2018  
PILONERAS

A. Piloneras

187 respuestas



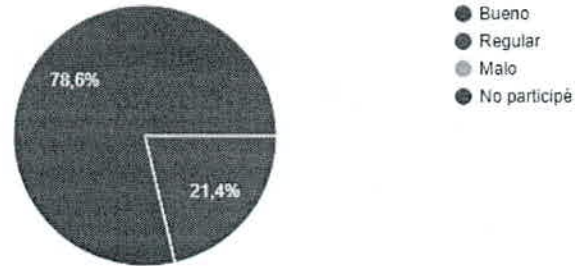
El 68,4% de los funcionarios encuestados no participaron en el desfile de piloneras, mientras que el 29,4% de los participantes lo calificaron como bueno, que el 1,6% lo califican como regular y 0,5% restantes muestran su grado de insatisfacción. En este desfile participaron los funcionarios e hijos, para un total de 20 parejas.



## DIA DE LA SECRETARIA

### B. Día de la Secretaria (Viaje a Cartagena de Indias)

187 respuestas



El 78,6% de las personas encuestadas afirman que no participaron del viaje a la ciudad de Cartagenas un día una noche, que les hizo la Administración Departamental a las secretarias en su día, el 21,4% afirman que fue bueno, con este resultado nos damos cuenta que las secretarias y auxiliares administrativo se encuentra satisfecho con la atención que recibieron de parte de este programa.

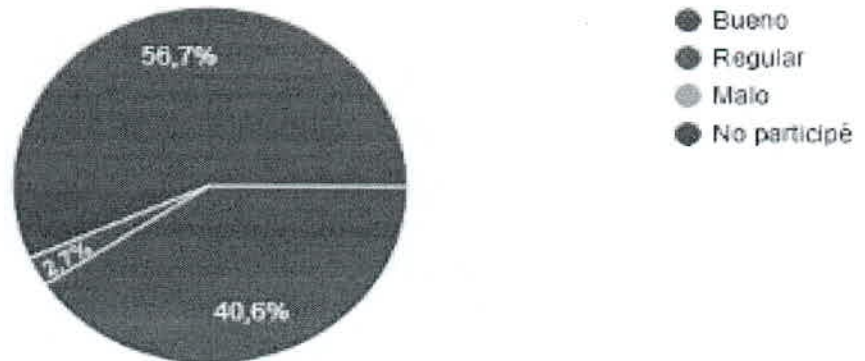




## DIA DE LA MADRE

### C. Día de la Madre

187 respuestas



Esta celebración el 56,7% de los encuestados no participaron, el 40,6% muestran un grado de satisfacción calificándola como buena y el 2,7% restante fue malo. Las madres que asistieron se mostraron satisfechas con el almuerzo, serenata y el detalle (Abanico de mano) recibido por parte de este programa.

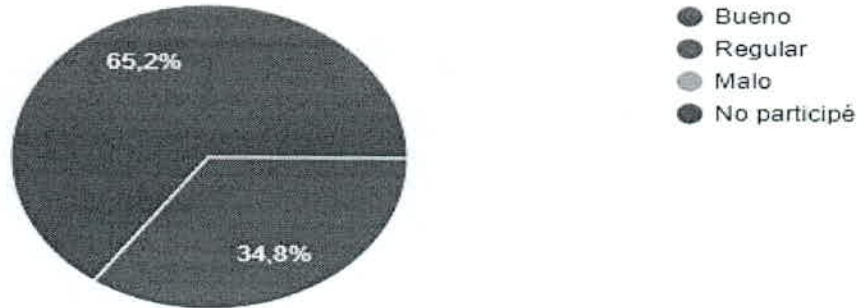




## DIA DEL PADRE

### D. Día del Padre

187 respuestas



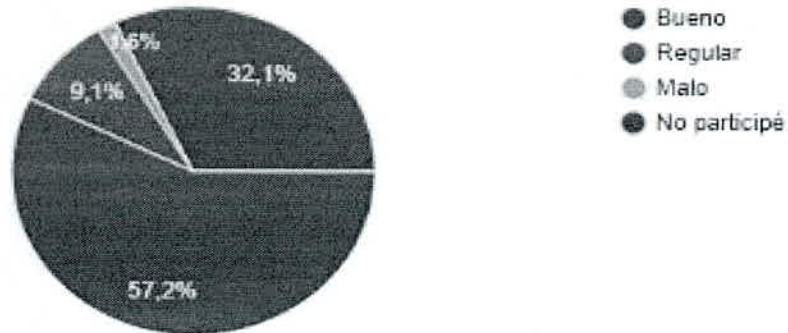
Esta celebración el 65,2% de los encuestados no participaron, mientras que el 34,8% muestran un grado de satisfacción, de parte de los padres de la Gobernación del Cesar. Los padres que asistieron se mostraron satisfechos con el almuerzo, serenata y el detalle (billetera de cuero) recibido por parte de este programa.



## DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO

### E. Día del Servidor Público

187 respuestas



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 57,2% y el 32,1% no participaron, el 9,1% como regular y el 1,6% lo calificaron como malo. En esta actividad cada sectorial escogió al mejor servidor público, se le hizo entrega de un pergamino.

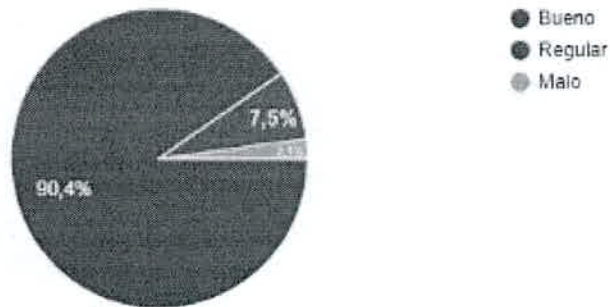




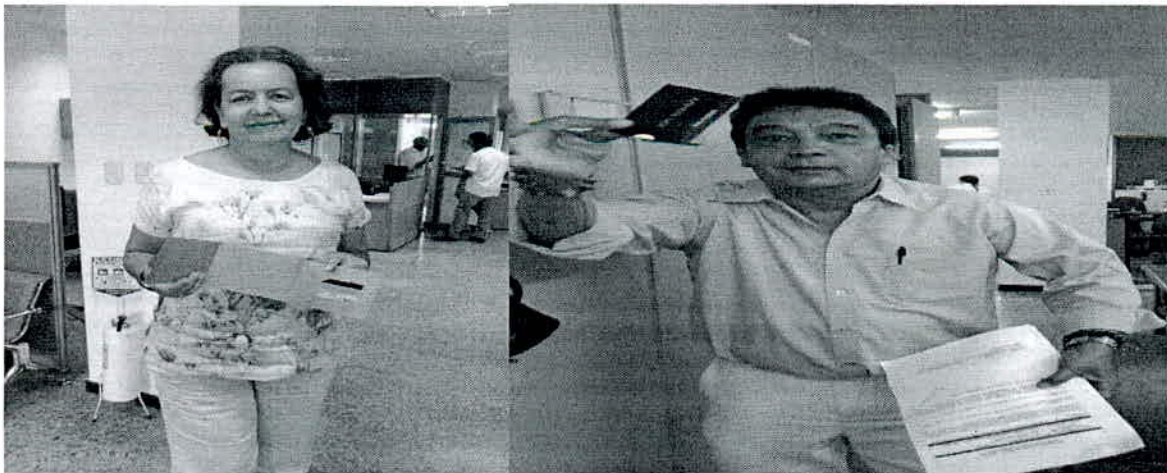
## CELEBRACION CUMPLEAÑOS

### K. Celebración de cumpleaños de los funcionarios (Entrega de Bono en los almacenes Color Wear (Damas) y Jon sonen (Caballeros))

187 respuestas



El 90,4% 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 7,5% muestran como regular y el un grado de insatisfacción y el 2,1% lo estimaron como regular. El valor del bono fue de \$200.000. redimidos en los almacenes Color Wear, Samanta, (Damas) y Jon Sonen (Cabellero-



## DÍA DEL NIÑO (31 OCTUBRE)

### H. Celebración del Día del Niño (31 de octubre)

187 respuestas



Los funcionarios encuestados con el 69% no participaron de esta actividad, mientras que el 26.7% muestran un grado de satisfacción en la celebración del día del niño calificándolo como bueno, el 3.2% dicen que les pareció regular y un 1,1% que malo. En la realización de este evento los niños fueron disfrazados, Se les hizo un show, y se les brindó variedad de dulces, en la fotografía adjunta podemos verlo.

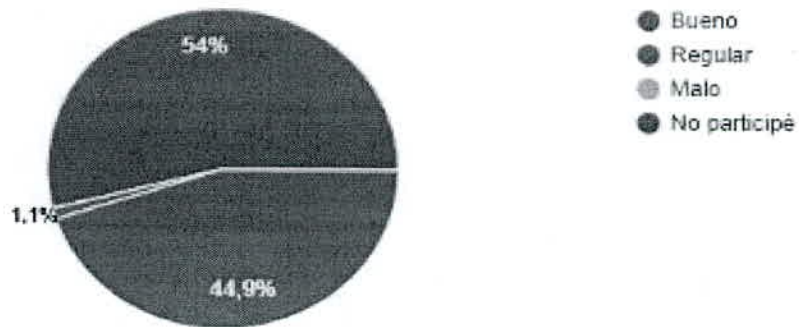




## INTEGRACION FIESTA FIN DE AÑO HIJOS FUNCIONARIOS

### I. Entrega de detalles navideños para los hijos de los funcionarios.

187 respuestas



El 54% de los encuestados no participaron de esta actividad, mientras que el 44,9% de los padres de familia de la Administración Departamental afirman que la entrega de detalle que les hizo a sus hijos fue buena, y 1.1% restante lo calificaron como malo. Se les brindó un show navideño y meriendas.

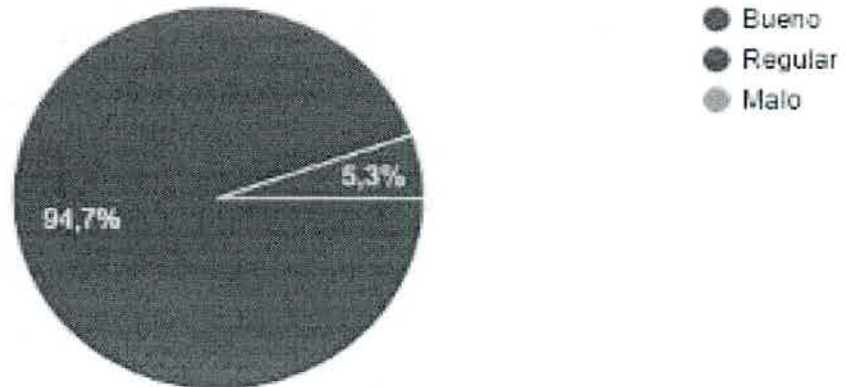


## ARTISTICAS Y CULTURALES

### CINE

#### J. Jornada de Película Cine 3D

187 respuestas



Los funcionarios encuestados muestran un grado de satisfacción con esta actividad, (94,7%) calificándola como buena, mientras que 5,3% restante su opinión fue mala. Los funcionarios de la Administración Departamental se encuentran satisfecho con el servicio de Cine Royal Films, películas en 3 D, sin restricciones de días.

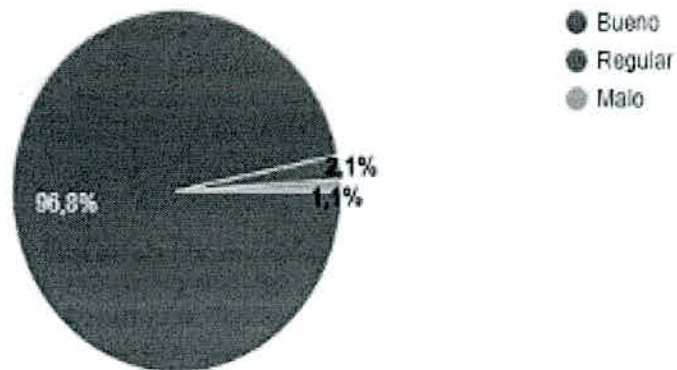




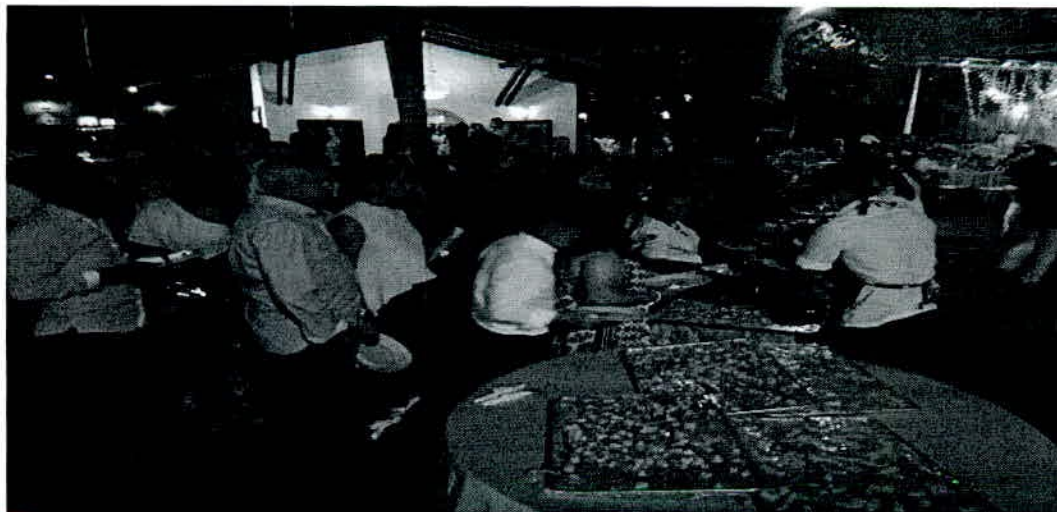
## ENCUENTRO DE FIN DE AÑO FUNCIONARIOS DE PLANTA DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR

### L. Encuentro de fin de año para los funcionarios de la Gobernación del Cesar

187 respuestas



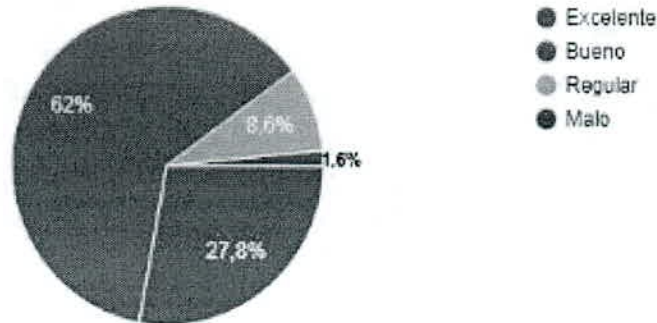
8. Esta celebración de fin de año que sirvió como integración para todos los funcionarios de la planta la calificaron como buena con un 96,8%, mientras que el 2,1% consideraron como regular y 1,1% dicen que fue mala. Este evento se realizó el 14 de diciembre en la casa campo las Villa Margarita esta ciudad, Tres Agrupaciones musicales Vallenata: José Alfonso Chiche Maestro y Daniel Castro, También El Ñeko' Montenegros



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

M. Los aspectos logísticos (refrigerio, detalle, lugar, etc) de los eventos de bienestar me parecieron, sugerencias o recomendaciones

187 respuestas

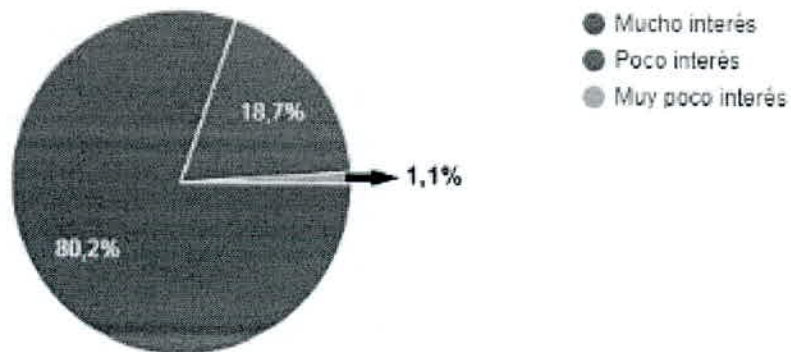


Los funcionarios encuestados (62%) consideran los aspectos de logísticos (Refrigerios, Lugar, detalles etc.) como bueno, segundo lugar el 27,8% como excelente, el 8,6% como regular y el 1,6% restante como malo.

**CALIFIQUE EL INTERÉS QUE USTED PERCIBE DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL RESPECTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL 2018**

8. Califique el interés que usted percibe de la administración departamental respecto a la implementación de los programas de bienestar social

187 respuestas





Para los funcionarios encuestados el 80,2% consideran que la Administración Departamental presenta mucho interés en el desarrollo de todas las actividades de Bienestar Social 2018, un 18,7% lo consideran con poco interés y el 1,1 restante perciben como muy poco interés.

**SI PUDIESE INCLUIR UNA ACTIVIDAD ADICIONAL EN EL PLAN DE BIENESTAR PARA 2019, CUAL SERIA?**

CONCEPTO	No. De solicitud.
VACACIONES RECREATIVAS PARA LOS NIÑOS	5
CURSOS DE COCINA	8
COACHING	2
GIMNASIO	11
JUEGOS INTERSECTORIALES	11
CAMINATAS ECOLOGICAS	1
CURSOS NAVIDEÑO	9
TOURS	5
ACOMPAÑAMIENTO PSICOLOGICO A LOS PREPESIONADOS	1
JUEGOS INSTITUCIONALES	3
ZUMBA FUNCIONARIOS	2
NATACION PARA FUNCIONARIOS	
INTEGRACION CON LOS FUNCIONARIO	7
CAMPEONATO DE MICROFUTBOL	1
CAMPEONATO DE VOLEIBOL	1
CURSO INSTRUMENTO MUSICALES	1
ACTIVIDAD DEPORTIVA( UN DIA EN UNA CASA CAMPO)	1
VIAJE A LOS FUNCIONARIOS DESTACADOS DE CADA SECTORIAL, INCLUIDO LA FAMILIA ( ESPOSA E HIJOS)	1
ACTIVIDADES DE CARACTER MOTIVACIONAL	1
BECAR PARA MAESTRIA A FUNCIONARIOS DE MAS DE 10 AÑOS DE ANTIGUEDAD	1
PATINAJE, NATACIÓN O AJEDREZ PARA MENORES DE 12 AÑOS. PREMIOS COMO POR EJ. ASISTENCIA A SPA COMO PREMIO A LABOR DESEMPEÑADA O POR SORTEO EN LA SECTORIAL.	1

EQUIPO DE FUTBOL PARA PARTICIPAR EN LOS DIFERENTES CAMPEONATO QUE SE REALIZAN EN VALLEDUPAR	1
ACTIVIDADES LUDICA RECREATIVAS	1
RECONOCER EL MEJOR EMPLEADO CON BONO ECONOMICO.	1
MODISTERIA	1
ACTIVIDADES CULTURALES PARA LOS NIÑOS	1
CURSO DE NATACION PARA LOS HIJOS	2
EVENTOS CULTURALES	1
GRUPO DE DANZAS DE EMPLEADOS	1
INCENTIVO EDUCATIVO A FUNCIONARIOS	1

**QUÉ SUGERENCIAS, RECOMENDACIONES O FELICITACIONES DARIA AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL CON LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL 2018.**

CONCEPTO	No.
EXCELENTE LA ORGANIZACIÓN, FELICITACIONES	50
FELICITACIONES POR LA CELEBRACIÓN DE LA FIESTA DE FIN DE AÑO, EXCELENTE, BIEN ORGANIZADA, ASÍ DEBEN SER REALIZADAS LAS FIESTAS.	8
FELICITO AL OPERADOR POR TODAS LAS BUENAS ACTIVIDADES QUE REALIZA, A LAS QUE LE ASISTÍ EXCELENTE Y A LAS QUE NO ESCUCHE MUY BUENOS COMENTARIOS	1
FELICITACIONES POR LOS BUENOS EVENTOS ORGANIZADOS Y ESMERARSE UN POCO MÁS POR LOS QUE NO GENERAN BUENOS COMENTARIOS O TERMINAN SIENDO MAL CALIFICADOS. HAN DEMOSTRADO QUE TODOS LOS EVENTOS PUEDEN SER DE RESULTADOS EXITOSOS CUANDO SE LO PROPONEN	1
BUENA ORGANIZACIÓN DE LOS EVENTOS	1
SE DEBE ESCOGER MEJOR LUGAR PARA LOS EVENTOS DE LOS NIÑOS	1



FALLO LOGISTICA DEL DIA DE LA FAMILIA	1
NO TENER PREFERENCIA CON LOS BONOS	1
LAS SECRETARIAS QUE NO PUEDAN VIAJAR, FAVOR DAR LA OPCION DE UNA CENA	1
MEJORAR LA LOGISTICA	1
AUMENTAR BOLETAS DE CINE, HACERLO DOS VECES AL AÑO	1
SOCIALIZAR MAS LOS PREOGRAMAS	1
FAVOR TENER EN CUENTA LA SECRETARIA DE SALUD EN LA ENTREGA DE DETALLE EN LOS DIAS ESPECIALES	1
QUE SIGAN CON ESAS ENERGÍAS, FELICITACIONES Y LES AGRADEZCO TENER EN CUENTA ESA ACTIVIDAD DE UNA EXCURSIÓN, SERIA GENIAL	1
ENTREGA DE BONOS HACERLO CON MAS ANTELACION	1
FELICITACIONES ESTAN MUY ATENTOS A LOS FUNCIONARIOS E HIJOS	1
QUE LA ACTIVIDAD DE LAS PILONERAS NO SOLO SEA EN FESTIVAL, SINO QUE PROMOCIONEN AL GRUPO EN OTROS EVENTOS LOCALES, REGIONALES Y NACIONALES.	1
FELICITACIONES, QUE DIOS NOS SIGA BENDICIENDO	1
EXCELENTE, GRAN LABOR	2
QUE LOS BONOS DE CUMPLEAÑOS SEAN PARA OTROS ALMANES, COMO EXITO,SAO, JUMBO Y OLIMPICA	7
TODOS LOS EVENTOS FUERON BUENOS, EN ESPECIAL LA FIESTA DE FIN DE AÑO, LA CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA FUE MUY REGULAR	1

CAMBIAR DE ALMACENES	10
TOURS DIA AMOR Y AMISTAD	1
QUE SIGAN ASÍ , MEJORANDO CADA ACTIVIDAD DEL 2018 FUE SUPERIOR AL AÑO 2017 .	1
MEJORAR LA LOGÍSTICA EN CUANTO A ALIMENTACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE DÍA DE LA FAMILIA, LAS FILAS SON INTERMINABLES QUE LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO SE DEDICA A LA ESPERA DE QUE LE ATIENDAN POR LA COMIDA.	1
QUE CONTINÚEN CON EL MISMO ENTUSIASMO CON ETA EXCELENTE LABOR	1
FELICITAR A LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL POR LA GESTIÓN E INTERÉS QUE HA TENIDO POR EL BIENESTAR DE SUS FUNCIONARIOS	4
AGRADECEMOS LA DISPOSICIÓN DE SERVICIO EN CADA EVENTO PROGRAMADO	1
CAMBIAR DE EMPRESA PARA REDIMIR LOS BONOS DE CUMPLEAÑOS YA QUE NO SE PUEDE CAMBIAR NADA POR LOS ALTOS PRECIOS	1
FELICITACIONES POR LA FIESTA DE FIN DE AÑO, SENTÍ CON MUCHO AGRADO EN ESTA CELEBRACIÓN LA ALEGRÍA DE COMPARTIR UN AÑO MAS DE LABORES Y LA PRESENCIA DE TODOS, ADEMAS ACERTARON EN EL SITIO, CON UN AMBIENTE ROMÁNTICO, LA COMIDA MUY RICA Y BIEN SERVIDA, LA MÚSICA ACORDE Y DE GRAN EJECUCIÓN POR PARTE DE LOS ARTISTAS E INTERPRETES Y LAS BEBIDAS MUY BIEN SELECCIONADAS. AGRADECIDA POR TODA LA ATENCIÓN.	1
MEJORAR LOS REFRIGERIOS Q LOS HAGA UN OPERADOR CON MÁS CALIDAD	1
QUE PARA REALIZAR EL DIA DE LA FAMILIA SE ESCOJA UN LUGAR ADECUADO	1
QUE SIGAN PROMOVRIENDO LAS INTEGRACIONES	1



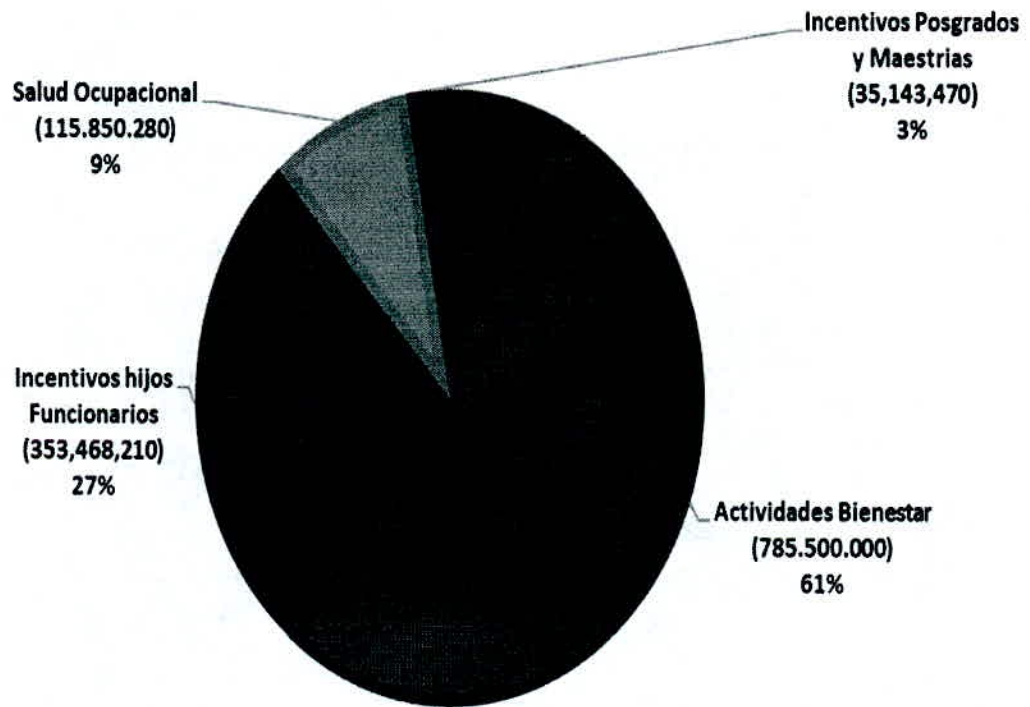
<p>PARA MEJORAR Y CONTRIBUIR AL ORDEN SE DEBE ASIGNAR MESEROS QUE ATIENDAN EN EVENTOS COMO EL DE LA FAMILIA DONDE LAS COLAS PARA RECIBIR LOS ALIMENTOS FUERON DE DOS HORAS. HABRIA MAS ORDEN Y MENOS INCONFORMIDADES SI LOS ALIMENTOS SON LLEVADOS A CADA MESA CON SU GRUPO FAMILIAR.</p>	<p>2</p>
<p>ESTE AÑO LAS ACTIVIDADES MEJORARON NOTORIAMENTE FRENTE A AÑOS ANTERIORES, SOLO LA CELEBRACIÓN DE LA FAMILIA ESTUVO MAL ORGANIZADA EN CUANTO AL TEMA DEL LUGAR Y ENTREGA DE ALMUERZO.</p>	<p>1</p>
<p>PARA LA FIESTA DE FIN DE AÑO DE LOS FUNCIONARIOS, ME GUSTARÍA QUE FUERA UNA FIESTA DONDE LOS FUNCIONARIOS SE INTEGRARAN MÁS, A TRAVÉS DE CONCURSOS, JUEGOS SIN TANTO PROTOCOLO</p>	<p>1</p>
<p>FELICITACIONES, POR LA CELEBRACIÓN DE INTEGRACIÓN DE FUNCIONARIOS: CELEBRACIÓN DE LA FAMILIA. PARTICULAR POR LA INTEGRACIÓN ENTRE COMPAÑEROS, Y DEMÁS SECTORIALES, ASÍ MISMO LA INICIATIVA DEL LÍDER DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DR. JUAN CARLOS ZULETA, QUIEN LLEGO DE MESA EN MESA A BRINDAR EL RECIBIMIENTO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN Y EN EL PROPIO.</p>	<p>1</p>
<p>FELICITACIONES A TODO EL EQUIPO DE TRABAJO PORQUE LAS ACTIVIDADES DE LAS CUALES TUVE LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR EN EL 2018 ME PARECIERON EXCELENTE</p>	<p>1</p>
<p>TENER EN CARTELERA EN LUGAR VISIBLE LOS CUMPLEAÑOS DE TODOS LOS COMPAÑEROS O EN SU DEFECTO RECORDAR A TRAVÉS DE INTRANET O CORREO ELECTRÓNICO. AMPLIAR A UN ALMACÉN DE CADENA LOS BONOS DE CUMPLEAÑOS</p>	<p>1</p>

<p>BUENO EN CUANTO AL DÍA DE LA FAMILIA, OBSERVE MINUCIOSAMENTE TODO, EL SERVICIO PARA MÍ FUE FATAL, EN LA ENTRADA LOS REFRIGERIOS ESPANTOSOS, UNAS AREPAS LLENAS DE GRASA, LOS RELLENOS DE LAS AREPAS CON MAL SABOR COMO CARNE DE SEGUNDA, Y EN SEGUNDO LUGAR CUANDO LLEGO LA HORA DEL ALMUERZO, LA SORPRESA MAYOR, UN POLLO FRÍO COMO AMANECIDO, UNA CARNE IGUAL CLARO SIN AMANECER, UNA ENSALADA NO CON BUEN GUSTO, MAL SERVICIO DE LOS PLATOS SERVIDOS, EN CUANTO A LA ANIMACIÓN TAMBIÉN ESTUVO PÉSIMA. QUE SE BUSCA QUE NOS BRINDEN UN MEJOR SERVICIO, COMO FUNCIONARIOS QUE SOMOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL, NOS MERECEMOS UNA BUENA ATENCIÓN.</p>	<p>1</p>
<p>LA ATENCION DE COMFACESAR EN LA PEDREGOSA EL DIA DE LA FAMILIA MUY REGULAR IGUAL LA COMIDA</p>	<p>1</p>
<p>EXCELENTE OJALA GESTIONARAN UN PROGRAMA DE VIVIENDA ACORDE A NECESIDAD Y POSIBILIDAD DE CADA FUNCIONARIO QUE NO TENEMOS VIVIENDA, PUES EL FONDO RESTRINGE MUCHO Y QUE NOS SUBIERAN A ESPECIALISTAS LOS QUE TENEMOS POSTGRADO Y ESTAMOS COMO PROFESIONAL UNIVERSITARIO Y LLEVAMOS MAS DE 20 AÑOS DE TRABAJO</p>	<p>1</p>
<p>QUE EN LA FIESTA DE FIN DE AÑOS QUE ENTREGUEN UN DETALLE</p>	<p>1</p>

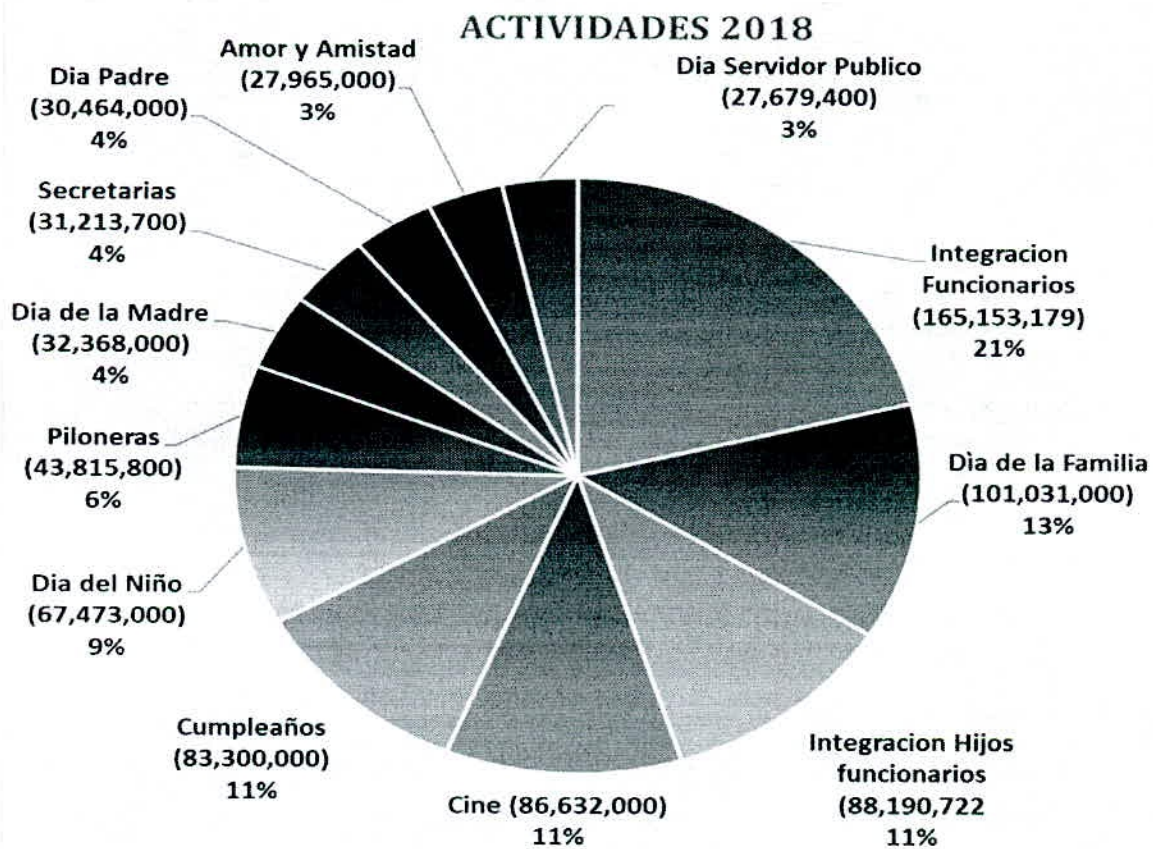


**PRESUPUESTO 2018**

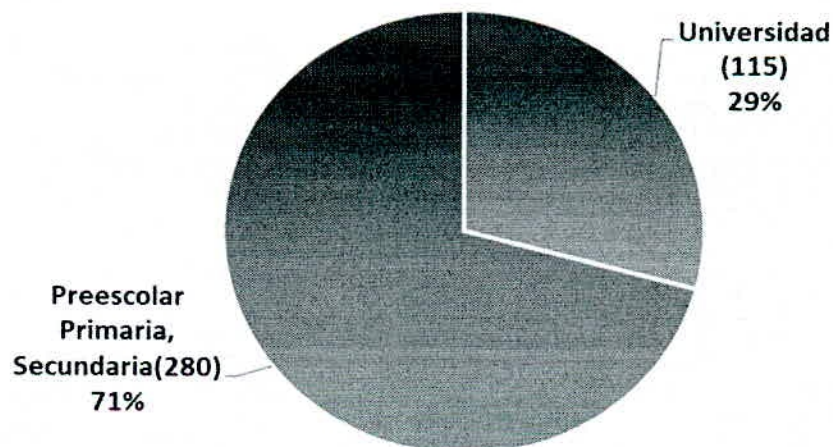
**DISTRIBUCION PRESUPUESTO 2018**



**VALOR Y PORCENTAJE POR ACTIVIDAD**



**INCENTIVOS EDUCATIVOS**





CONCEPTO	No de Beneficiados
Funcionarios Beneficiados Auxilio Educativos - hijos	216
Hijos beneficiados	395
Hijos en Universidad (1.171.863)	115
Hijos Colegios, escuelas, preescolar (781.242)	280
Becas Funcionarios (3.906.210)	7

## 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:

- Priorizan problemas o retos institucionales del área.
- Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- Priorizan proyectos estratégicos de área.
- Garantizan el cumplimiento del PBSL, así como los espacios para reuniones y horarios de actividades.
- Evalúan la aplicación del PBSL en la ejecución de sus funciones.
- Realizan 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.

## **AJUSTES AL PROGRAMA**

El Programa de Bienestar para el año 2019, fue aprobado por el Comité de Bienestar, se deja constancia que dicho programa 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 15 días del mes de enero del 2019.



**JUAN CARLOS ZULETA CUELLO**  
**Líder de Programa de Gestión Humana**

Elaboró: Ada luz Vanstralhem / Profesional Universitario  
Revisó: Jhonis Augusto Olivella Aroca / Profesional Especializado



**ACTIVIDADES A DESARROLLARSE  
DURANTE EL 2019, SEGUN LA  
APROBACIÓN DEL COMITÉ DE  
BIENESTAR SOCIAL.**

Según acta No. 001 del 15 de enero del 2019, el comité de Bienestar Social e incentivo aprobaron las siguientes actividades para la vigencia 2019;

#### **ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLARAN EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019**

1. **PILONERAS**, 20 parejas participarán de este desfile en el festival de la leyenda vallenata
2. **DIA DE LA SECRETARIA**: Se realizará un viaje a Cartagena de Indias ( Un día y medio)
3. **DIA DE LA MADRE**: Cena en un restaurante y detalle igual para todas
4. **DIA DEL PADRE**: Cena en un restaurante y detalle igual para todos
5. **DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO**: Se traerá un motivador y esta actividad se realizará en la biblioteca departamental, refrigerios.
6. **DIA DE LA FAMILIA**; Se celebrará en la primera semana de Julio, donde participarán obligatoriamente todos los funcionarios de la planta global de la Administración Departamental con su respectivo núcleo familiar, La cual irá acompañada con almuerzo variado, refrigerio, merienda, recreacionista para los hijos de los funcionarios. Esta actividad se realizará en un día hábil y es de estricto cumplimiento el cual se llevará un registro de asistencia, Se hará en una casa campo o en un sitio acorde donde se puedan ejecutar actividades lúdicas, Se contará con el show de Joselo de Colombia, o Juanda Caribe.
7. **AMOR AMISTAD**: En la entrada de la Gobernación del Cesar, se les entregará un detalle (dulce), Serenata, (Estos se llevará a las diferentes dependencias fuera de la Gobernación en una chiva) en esta actividad participarán todos los funcionarios, para mil personas.
8. **CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS**: Bono por valor de \$230.000, Estos será redimible en los siguientes almeces; Jon Son, Gino Pascalli y Víctor, Mujeres; Color Wear, Textiles Rimax, y otro almacén reconocido que tenga variedad.
9. **CELEBRACION DIA DEL NIÑO** (31 de octubre), una fiesta de disfraces con sus respectivas meriendas y bolsas de dulces
10. **CINE**: Cuatro boletas en 3D en cine Royal Films, con sus respectivos combos, sin restricciones de días.
11. **ACTIVIDAD DE ENTREGA DE REGALOS A LOS HIJOS DE FUNCIONARIOS**, **Entrega** de regalos uniforme tanto a los niños como a las niñas, de acuerdo a sus edades, que sean de buena calidad, hasta un monto de \$100.000, un refrigerio y show navideño.
12. **FIESTA DE FIN DE AÑO FUNCIONARIOS**; Se sugiere las siguientes agrupaciones musicales, Fabián Corrales, Neco Montenegro y Farid Leonardo.