



GOBERNACION DE BOLIVAR

**SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

GOBERNACION DE BOLIVAR

**DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PÚBLICA
GRUPO DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

VIGENCIA 2019

CARTAGENA DE INDIAS D.T Y C. 2019



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

CONTENIDO

CAPITULO I

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACION DE BOLIVAR – FUNCIONARIOS RECURSOS PROPIOS.....	4
1. INTRODUCCION	4
2. NUESTRA ENTIDAD	5
2.1. MISIÓN	6
2.2. VISIÓN	6
2.3. POLÍTICAS DE CALIDAD	6
2.4. VALORES ÉTICOS.....	6
2.5. POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	6
2.6. POLITICAS INSTITUCIONALES.....	7
2.7. POLITICA ESPECÍFICA DE BIENESTAR SOCIAL	7
2.8. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL	8
3. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL.....	8
4. NORMA.....	10
5. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACION DE BOLIVAR 2017	11
5.1.1. OBJETIVO GENERAL	11
5.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	11
6. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACION DE BOLIVAR 2017	12
6.1. PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	13
6.1.1. PROYECTO ATENCION ESPECIAL DE EVENTOS Y/O ACONTECIMIENTOS.....	13
6.1.1.1. Intergración día Internacional de la Secretaria	
6.1.1.2. Celebración día de la niñez.....	13
6.1.1.3. Celebración día del servidor publico.....	13
6.1.1.4. Vacaciones recreativas	13
6.1.1.5. Integración de fin de año.....	13
6.1.2. PROYECTOS RECREATIVOS DEPORTIVOS Y CULTURALES	13
6.1.2.1. III Campeonato “BOLIVAR POR LA PAZ” con disciplinas: Fútbol, Voleibol mixto.	13
6.1.2.2. Comparsa Bolívar Si Avanza” SON POR LA PAZ “	13
6.1.3. PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.....	13
6.1.4. RECONOCIMIENTO NAVIDEÑO A LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.	14
6.2. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	14
6.2.1. PROYECTO ATENCIÓN PSICOLÓGICA	14
6.2.2. ADAPTACION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL.....	14
6.2.3. ASESORIA A LOS FUNCIONARIOS EN STATUS DE PRE-PENSIONADO	14
6.2.4. INTERVENCION Y MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	15
6.2.5. FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO	14
7. PLAN DE INCENTIVOS	15



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

7.1.	JUSTIFICACION	15
7.2.	OBJETIVOS	15
7.3.	ALCANCE – POBLACION OBJETIVO.....	15
	PROPÓSITO DE LOS INCENTIVOS	16
7.4.1.	RECONOCIMIENTO PÚBLICO A LA LABOR MERITORIA.....	16
7.4.2.	RECONOCIMIENTO AL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO POR NIVELES JERARQUICOS.....	16
7.4.3.	LOS TRASLADOS, ASCENSOS, LOS ENCARGOS Y LAS COMISIONES	16
8.	PLAN DE ACCION 2019	¡Error! Marcador no definido.
9.	EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS	22
10.	FUENTES DE INFORMACION	22



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

CAPITULO I

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACION DE BOLIVAR – FUNCIONARIOS RECURSOS PROPIOS

VIGENCIA 2019

1. INTRODUCCION



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

La Gobernación de Bolívar interesada por mejorar las condiciones de bienestar de sus funcionarios decide para el 2017 diseñar, implementar y ejecutar un Plan Institucional de Bienestar Social, Formación y Capacitación.

El bienestar social son aquellos conjuntos de factores que involucra la calidad de vida de las personas en una sociedad orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

La Gobernación de Bolívar, adoptará el Plan Institucional de Bienestar Social Formación y Capacitación, como una política orientadora y facilitadora de los programas de Bienestar Social, Formación y Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, las cuales se reflejaran en la calidad del servicio prestado por los funcionarios. El Plan de Bienestar Social, Formación y Capacitación tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales para el desarrollo de la creatividad, identidad y participación de sus empleados públicos.

La entidad a través de este Plan busca mejorar el desempeño laboral mediante actividades de Bienestar Laboral y Social adecuadas y oportunas en coherencia con los planes institucionales de la Institución.

Por todo lo anterior hoy la entidad piensa en el estímulo como una herramienta que permite al funcionario exigirse al máximo y buscar el crecimiento continuo en su desarrollo profesional y personal.

La Gobernación de Bolívar, facilitará el cumplimiento de toda la normatividad sobre Bienestar Social del talento humano dispuesto a su servicio con el firme propósito de lograr fortalecer su capacidad de gestión administrativa y proyección social frente al reto de lograr las metas institucionales establecidas.

2. NUESTRA ENTIDAD



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

2.1. MISIÓN

Un equipo de trabajo compuesto por funcionarios con aptitud de triunfadores, con capacidad de trabajo en equipo y sentido de pertenencia en la construcción de un Bolívar Si Avanza con Resultados, apoyados por unos procesos que fortalezcan la formación permanente y unos estímulos que motiven a prestar un mejor servicio de calidad con eficacia y eficiencia.

2.2. VISIÓN

Para el periodo del 2017 al 2019, lograremos en la Gobernación de Bolívar la consolidación de equipos de trabajo que cuenten con espacios de capacitación y estímulos que favorezcan su quehacer y buen desempeño sin dejar a un lado las buenas prácticas del Bienestar Social.

2.3. POLÍTICAS DE CALIDAD

La política de calidad de la Gobernación de Bolívar apunta al cumplimiento y mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos de manera que permita alcanzar los objetivos del plan estratégico propuesto de manera oportuna y efectiva.

2.4. VALORES ÉTICOS

Los actos de las servidoras y los servidores públicos de la Gobernación de Bolívar son regidos por los siguientes valores. Adoptados en el código de ética en el Decreto N. 167 del 2006.

- Honradez
- Responsabilidad
- Respeto
- Justicia
- Compromiso
- Eficiencia
- Eficacia
- Transparencia

2.5. POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

La Gobernación del Departamento de Bolívar se compromete a emprender las acciones necesarias que le permitan el manejo preventivo de los eventos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos Institucionales, enmarcados en la identificación de los riesgos que puedan afectar la seguridad y todos los recursos de la entidad.

2.6. POLITICAS INSTITUCIONALES

A partir de la propuesta del Plan de Desarrollo para efectos de Bienestar se tiene como referente los ejes temáticos que apunta hacia el ser humano como centro de las preocupaciones del desarrollo y el fortalecimiento de lo público entre otros, de cuyo objetivo se destacan los principios de igualdad, equidad y diversidad, centradas en el bienestar de las personas, con derecho y obligaciones, con énfasis en la no discriminación y no exclusión; así como la promoción de un trabajo decente, mediante actividad de bienestar, en las que se fomente el ejercicio de las libertades culturales y deportivas, gestión de riesgos en relación con situaciones de emergencia y cambios climáticos, aplicación de estrategias en el marco del Bolívar Si Avanza Gobierno de Resultados.

Así mismo, se presentan las políticas de Bienestar Social de los servidores públicos:

El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la entidad, partirá de la acción conjunta entre esta y los servidores.

Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central la visión y la misión de la Gobernación de Bolívar, frente al desarrollo integral del servidor, buscando que este crezca armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones segura y saludable para el desempeño de sus labores.

Todos los servidores de la Gobernación de Bolívar gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas y subprogramas que se adelanten en la entidad.

Los planes, programas y subprogramas deberán responder tanto a los requerimientos e intereses de la Gobernación de Bolívar como a los servidores y sus familias, en materia de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo al cumplimiento de las normas legales.

2.7. POLITICA ESPECÍFICA DE BIENESTAR SOCIAL



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

La política de Bienestar Social se basa en el uso óptimo de los recursos, la participación y la integralidad, cuyo fin es adecuar y racionalizar los recursos del Gobierno Departamental existentes a disposición de este programa, manejo planificado en las áreas de intervención y que respondan a las necesidades reales de los servidores públicos de la Gobernación de Bolívar. El manejo integral del Bienestar requiere de la capacidad de gestión a la que apunta el Gobierno Departamental con su modelo de gestión, orientando el trabajo hacia el fortalecimiento de la motivación de los servidores públicos de tal manera que se mejore, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la población Bolivareense.

2.8. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los funcionarios de la Gobernación del Departamento de Bolívar y sus familias.

Las acciones de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral.

Las actividades culturales pueden ser diversas y en algunas se podrán incluir el núcleo familiar.

También se pueden desarrollar vacaciones recreativas para niños y celebración de fechas y eventos importantes en el año.

Se destacarán las cualidades artísticas en los funcionarios

Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la Administración Departamental mediante una buena motivación y clima Laboral.

Integrar a los funcionarios con su familia en un ambiente lúdico y de sano esparcimiento.

La Gobernación de Bolívar, tendrá en cuenta fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, el día de los niños, Vacaciones Recreativa para hijos de los empleados, cumpleaños de los funcionarios, Día del Servidor Público, actividad recreativa de fin de año, comparsa fiestas novembrinas.

3. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

El Bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria.

La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, pero también, dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

El Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de Bienestar social y de Incentivos.

Los programas de Bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998.

El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Por su parte, el componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

Al hablar de bienestar laboral es importante entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, aspecto trabajado por el Departamento de la Función Pública, DAFP, con su modelo de Bienestar Social Laboral (julio de 2002), donde toma como referencia al autor Manfred Max Neeff.

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. Son carencias y potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral.

4. NORMA

Decreto Ley 3057 de 1968

Se crea y organiza el Fondo Nacional de BIENESTAR SOCIAL, para coordinar con las entidades la elaboración de sus planes de bienestar y administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social.

Decreto ley 1567 de 1998

Regula los programas de Bienestar Social y lo define como: procesos permanentes orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado en el mejoramiento de su nivel de vida y su familia: así mismo, debe permitir elevar los niveles de satisfacción eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de entidad a 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.”

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



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

queda prohibida, excepto para aquellos empleadores de actividades catalogadas legalmente como de alto riesgo.

Decreto extraordinario 3129 de 1968, establece el régimen de bienestar para el personal Civil al Servicio del Estado.

Ordena los establecimientos de programas de Bienestar Social relativo a la vivienda, la educación, la salud y la recreación para los servidores públicos y sus familias con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender a su mejoramiento social y cultural.

Decreto 752 de 1984, reglamenta los programas de capacitación y Bienestar social.

Con relación al Decreto 3129, en lo pertinente a organizar programas para los servidores públicos y sus familias, con el objeto de elevar su nivel de vida y propender por su mejoramiento social y cultural.

5. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACION DE BOLIVAR 2017

Este programa está orientado a mejorar el clima laboral entre los funcionarios, su motivación e incrementar el nivel de vida. Se busca mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de todos los empleados, su nivel de vida y el de sus familias y también incrementar la eficacia y eficiencia con su entorno laboral. La recreación y el esparcimiento sano son de vital importancia, pues esto crea un equilibrio para la vida del empleado.

5.1.1. OBJETIVO GENERAL

Mantener el ambiente de trabajo en las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los funcionarios, por medio de incentivos, programas y proyectos que permitan desarrollar altos niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia del servidor público con la Gobernación de Bolívar.

5.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Desarrollar Diagnostico Situacional en el bienestar social de los empleados de la Gobernación de Bolívar, mediante la implementación de métodos en la recolección informativa en aspectos de condición de trabajo, motivaciones y proyección profesional, social y laboral.



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

- ❖ Implementar el programa de calidad de vida laboral, a través de los proyectos en protección y servicios sociales de salud física, mental y social; que optimice los niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura del funcionario y su familia.
- ❖ Implementar el programa de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, a través de los proyectos en Salud preventiva, medicina del trabajo, seguridad Industrial, Higiene en el trabajo y fortalecimiento de los comités que exige la norma.
- ❖ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público con énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ❖ Determinar los lineamientos del programa de formación y capacitación de los funcionarios de la Gobernación de Bolívar, de acuerdo a las necesidades detectadas por los métodos de recolección informativa.

- ❖ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Gobernación, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

6. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACION DE BOLIVAR 2019

La Gobernación del Departamento de Bolívar se compromete a emprender las acciones necesarias que le permitan el manejo preventivo de los eventos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos Institucionales, enmarcados en la identificación de los riesgos que puedan afectar la seguridad y todos los recursos de la entidad.

Por lo anterior, se determina básicamente TRES (3) componentes con una perspectiva amplia en el ejercicio de gestión al talento humano que refleje las características propias del PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTO DE BOLIVAR 2017-2019 "BOLIVAR SI AVANZA" Con Resultados; estos componentes representados en programa son: PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES, CALIDAD DE VIDA LABORAL, GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Cada programa estará conformado por proyectos que representarán la trazabilidad de las acciones positivas a los factores que involucra la calidad de vida de las personas en una sociedad orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

6.1. PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Este se expresa como el grado en el cual se presentan las condiciones internas y externas en el ámbito de socialización de las personas, que contribuyan a enriquecer, madurar y potenciar las fortalezas y brindar herramientas que le permitan aportar efectivamente su trabajo.

6.1.1. PROYECTO ATENCION ESPECIAL DE EVENTOS Y/O ACONTECIMIENTOS.

Como proyecto, el cual es el conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas que permiten alcanzar objetivos específicos.

La atención especial en eventos y/o acontecimientos como logros y celebraciones a nivel personal, familiar e institucional, entre los cuales se incluyen:

- 6.1.1.1. Integración día Internacional de la Secretaria
- 6.1.1.2. Celebración día de la niñez
- 6.1.1.3. Celebración día del servidor publico
- 6.1.1.4. **Vacaciones recreativas**
- 6.1.1.5. Integración de fin de año

6.1.2. PROYECTOS RECREATIVOS DEPORTIVOS Y CULTURALES

Está determinado por las actividades que fortalecen el estado físico y mental de los funcionarios, resaltando los comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

- 6.1.2.1. **III Campeonato “BOLIVAR POR LA PAZ” con disciplinas: Fútbol, Voleibol mixto.**
- 6.1.2.2. **Comparsa Bolívar Si Avanza” SON POR LA PAZ “**

6.1.3. PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA

Este proyecto se está gestionando con el apoyo de los Sindicatos y el Fondo de Empleados de la Gobernación de Bolívar, en el inmueble ubicado contiguo al Colegio INEM, con matrícula N° 060-43586. Esto avalado por la ordenanza 12 de 2010 por la cual se autoriza la cesión del predio para vivienda de empleado. Ordenanza 07 de 2011, por la cual se deroga la limitación de ceder el predio al distrito si no se agotan las facultades dadas por la ordenanza 12 de 2010 dentro del término por esta fijado; los beneficiarios de este programa serán los funcionarios del nivel profesional, técnico y asistencial.



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

El asistencial y el técnico podrán acceder al subsidio de vivienda por parte del ministerio de vivienda-Cajas de Compensación Comfamiliar y Comfenalco.

6.1.4. RECONOCIMIENTO NAVIDEÑO A LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

Este proyecto va dirigido a todos los hijos de los servidores públicos que se encuentren en la edad de 1-13 años.

6.2. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

6.2.1. PROYECTO ATENCIÓN PSICOLÓGICA

Como proyecto está determinado con la asistencia profesional básico en los aspectos psicológicos, de acuerdo a situaciones de duelo, enfermedad o estados de ánimo inadecuado.

6.2.2. ADAPTACION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Tiene que ver con los cambios que realizan las entidades como consecuencia a las reformas organizacionales. Los cambios como lo son los traslados, asignación de nuevas funciones y reubicaciones no son fáciles de asimilar y aceptar, por lo que la Dirección Administrativa de Talento Humano diseñará estrategias para que dichos cambios se puedan llevar a cabo de la mejor manera posible.

6.2.3. ASESORIA A LOS FUNCIONARIOS EN STATUS DE PRE-PENSIONADO

Este pretende crear un espacio de concientización y preparación a la etapa de retiro laboral a través de adquisición de herramientas y conocimiento del manejo del uso del tiempo libre y productivo que permita al pre-pensionado diseñar un nuevo proyecto de vida.

6.2.4. INTERVENCION Y MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Está determinado por el sistema, el cual; “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” (Artículo 1° Ley 1562 de 2012).

6.2.5. FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Este aspecto tiene que ver con el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los servidores públicos, esto no solo ayuda en el logro de los objetivos de la entidad sino también con la motivación y autorrealización de las personas. Debe existir relación de confianza que permita delegar parte del trabajo en equipo al compañero. Cuando se quieran conformar equipos de Trabajo en la entidad, la Dirección Administrativa de Talento Humano, escoge a dichas personas que los van a integrar y estas deben tener ciertas características como lo son: capacidad de participar en reuniones, comunicación con los demás, solucionar problemas en equipo, aceptar las opiniones de los demás, entre otros.

7. PLAN DE INCENTIVOS

7.1. JUSTIFICACION

La vida laboral de los servidores públicos ocupa hoy un renovado papel en virtud de su aporte al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y de comportamiento que inciden considerablemente en el desempeño y la productividad laboral.

Por tal motivo el bienestar integral de los servidores públicos se ha de basar en acciones de promoción que los estimule a optar libremente por aquellas decisiones que sean consecuentes con su dignidad de ser humano, y las necesidades de carácter colectivo que tienen los funcionarios dentro de la entidad.

Se puede decir que, el bienestar social al interior de las entidades públicas es un aspecto de tipo cultural cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, y sectores de la administración, enfocándose hacia el mejoramiento de la vida laboral de los funcionarios públicos y la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Para realizar las actividades de Bienestar Social, el grupo de bienestar tendrá la labor de actualizar los datos de los funcionarios de la entidad, además de esto realizar el formato que será entregado a cada dependencia.

7.2. OBJETIVOS

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad laboral.
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.

7.3. ALCANCE – POBLACION OBJETIVO

El presente Plan de Incentivos aplica en la selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento de La Gobernación de Bolívar para el año 2017.

Para la escogencia de dicho reconocimiento, se aplicará la normatividad vigente, la cual determina que: “los incentivos para el reconocimiento individual de los servidores por su desempeño excelente son de



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

carácter no pecuniario, tales como encargos, comisiones, becas para educación formal, publicación de trabajos, reconocimientos públicos, programas de turismo social, etc.”

7.4. PROPÓSITO DE LOS INCENTIVOS

Los incentivos se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y de los niveles jerárquicos que la conforman así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. Tendrán derecho a beneficiarse de los incentivos previstos en este documento, los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera según lo dispuesto en el artículo 79 del Decreto Ley 1227 de 2005.

7.4.1. RECONOCIMIENTO PÚBLICO A LA LABOR MERITORIA

Este incentivo tiene el propósito de exaltar y destacar el desempeño y la labor realizada por los empleados de carrera administrativa que hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de excelencia, quienes serán objeto de reconocimientos especiales, mediante la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación internos que maneja la Gobernación de Bolívar y medios de comunicación externos en los que participe la entidad.

7.4.2. RECONOCIMIENTO AL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO POR NIVELES JERARQUICOS

Se seleccionarán los funcionarios por cada nivel que haya obtenido notas de excelencia en la evaluación de desempeño. Los servidores públicos para participar deben aportar sus evaluaciones de desempeño; estos además deben haber realizado trabajos que conlleven a obtener un valor agregado y contribuyan al mejoramiento de sus competencias laborales.

7.4.3. LOS TRASLADOS, ASCENSOS, LOS ENCARGOS Y LAS COMISIONES

Se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y aquellas que reglamentan o sustituyan.

8. METODOLOGIA

Para el diseño de este Plan de Bienestar Social de la Gobernación de Bolívar, se tomaron los fundamentos del Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, tomando entonces las sugerencias estructurales por ellos planteadas.

Siguiendo la estructura ya señalada se realizó un trabajo de consulta, lectura y se realizó la tarea de conocer experiencias exitosas en el país sobre el tema, para luego iniciar el trabajo de cotización de actividades eventos y todos los requerimientos que este plan tiene en cada una de las áreas; cabe señalar el aporte invaluable de todos y cada uno de los diferentes funcionarios de la Gobernación de Bolívar, con miras a que este plan responda realmente a las necesidades de nuestros servidores públicos.



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Después de todo lo anterior se inicia la realización de un plan de actividades que permitirá la puesta en marcha de este plan institucional que va encaminado al cumplimiento de nuestro plan de desarrollo” BOLIVAR SI AVANZA Gobierno de RESULTADO” 2017-2019”.

9. CAMPO DE APLICACIÓN Y POBLACION OBJETIVO

Los lineamientos contenidos en el presente Plan institucional de Bienestar Social están dirigidos a los funcionarios de carrera Administrativa y de Libre nombramiento y remoción de la Gobernación de Bolívar, se desarrollará basado en los principios de equidad, moralidad, eficacia, eficiencia, participación, celeridad, imparcialidad, publicidad, contratación, favorabilidad, principios constitucionales y legales que deben regir la función pública. Los beneficiarios están representados por los 318 funcionarios de planta Central de la Gobernación de Bolívar.



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

10. EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS

Se realizará el seguimiento al desarrollo del presente plan para controlar su ejecución y generar indicadores de cumplimiento así como las correspondientes acciones correctivas y preventivas según sea el caso

Obligaciones de la Secretaria de Salud de Bolívar. Las obligaciones de la Secretaria de Salud de Bolívar, con respecto a la capacitación, serán las consagradas por las normas que regulan la carrera administrativa.

Obligaciones de los Funcionarios. Las obligaciones de los Funcionarios con relación a la capacitación, serán las consagradas por las normas que regulan la carrera administrativa.

11. FUENTES DE INFORMACION

- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1572 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Cartilla “Clima Organizacional”. Mayo de 2001. DAFP
- Cartilla “Equipos de Trabajo”. Abril de 2001. DAFP
- Cartilla “Plan Nacional de Formación y Capacitación”. Abril de 2001. DAFP
- Glosario de términos sobre control interno. Septiembre de 2000. DAFP
- Documento: Liderazgo Gerencial en las Organizaciones Públicas. Bogotá, Marzo de 2000.
- Bienestar Nueva Imagen. Colombia. 1994.
- Memorias del Simposio sobre Bienestar Social Laboral. Serie “Talento humano y gestión pública”. Colombia. Diciembre 1992.
- Planeación y Evaluación del Bienestar Social. Colombia 1992.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil. El Bienestar Social y Laboral en las entidades del Estado. Colombia. 1990. Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Colombia. 1990.
- Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Fondo Nacional de
- Bienestar Social. Bogotá. Septiembre de 1981.
- Ley 489. Estatuto básico de organización y funcionamiento de la Administración Pública. 1998.
- Ley 443. Normas sobre Carrera Administrativa. 1998.
- Ley 115 de febrero 8 de 1994.
- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.
- MAX-NEEF, Manfred y Otros. Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro. Centro de alternativas para el desarrollo, Fundación Dag Hammarskjold. Medellín: Proyecto 20 Editores, 2000.



GOBERNACION DE BOLIVAR

**SECRETARIA GENERAL- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**