

# PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

## 2021



GOBERNACIÓN  
DEL TOLIMA



el Tolima  
nos Une

SECRETARIA ADMINISTRATIVA  
Dirección de Talento Humano

GOBERNACIÓN DEL TOLIMA

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCION.....</b>	3
<b>JUSTIFICACIÓN .....</b>	4
<b>OBJETIVO GENERAL.....</b>	4
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS .....</b>	4
<b>ALCANCE .....</b>	5
<b>MARCO LEGAL .....</b>	5
<i>Decreto Ley 1567 de 1998.....</i>	5
<i>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. ....</i>	5
<i>Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 2019).....</i>	6
<i>Decreto 1083 de 2015 .....</i>	7
<i>Decreto 648 de 2017. ....</i>	12
<b>BENEFICIONARIOS.....</b>	13
<b>DIAGNOSTICO DE NECESIDADES .....</b>	14
<i>Actividades deportivas .....</i>	14
<i>Actividades recreativas .....</i>	17
<i>Programa pre-pensionado .....</i>	22
<i>Función publica.....</i>	32
<b>RESPONSABLE.....</b>	33

## INTRODUCCION

El componente fundamental de la gobernación del Tolima y la secretaría administrativa es su talento humano; para la gestión política “El Tolima nos une 2020-2023” tiene como eje importante el cuidado y bienestar de la función pública; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Siendo así, se propone metodológicamente el diseño e implementación del programa de bienestar social para los funcionarios públicos de la gobernación del Tolima para el año 2021, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la secretaría administrativa encargó al área de dirección de talento humano de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo y rendimiento positivo de las actividades laborales.

Este programa está encaminado al logro de las metas transformacionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, así como la integración del funcionario y su familia con el entorno laboral, en procura del mejoramiento de los niveles de productividad y dentro del marco de la estrategia de transformación cultural que se tiene prevista. Se fundamenta en las expectativas de los servidores públicos en la encuesta aplicada en el mes de septiembre 2020, así como en las mejores y buenas prácticas que han generado resultados positivos en vigencias anteriores. Así mismo la dirección de Talento Humano, desarrollará y adelantará el seguimiento de las actividades de bienestar, bajo los parámetros que fija el gobierno nacional.

## JUSTIFICACIÓN

Con base en lo anteriormente expuesto, la dirección de talento humano presenta el programa de bienestar laboral 2021, para los servidores de función pública, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El programa está soportado en insumos importantes como encuesta de necesidades y percepciones de bienestar social, las mediciones de clima laboral, programa nacional de bienestar de la misma manera este programa permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan Nacional de Desarrollo en el marco de la estrategia y objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”.

## OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades de bienestar social para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Función Pública y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
2. Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la

responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

## ALCANCE

El programa de bienestar social inicia con el diseño metodológico y estrategia de las actividades que proporcionan el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias generando bienestar, cultural psicosocial, mejorando la salud mental, tranquilidad y sana convivencia intralaboral, se implementa el programa desde el 10 de Enero del 2021 hasta el 15 de diciembre del 2021 finalizando con la ejecución y recolección de encuesta de satisfacción, respetando el ciclo de calidad (PHVA)

## MARCO LEGAL

*Decreto Ley 1567 de 1998.*

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que serán por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

*Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.*

Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, 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 desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

*Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 2019)*

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales

como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

*Decreto 1083 de 2015*

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia 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.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud (E.P.S) , los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y decarrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de los programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. 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 las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera dentro de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirigir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un(1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme,correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos detrabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo,concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de

evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

*Decreto 648 de 2017.*

Artículo 2.2.5.53: Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin

afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54: Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

### **BENEFICIONARIOS**

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de planta de la Gobernación del Tolima y su núcleo familiar primario. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor. Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de planta de la Gobernación del Tolima, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo; dando cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El programa de bienestar social 2021, se elabora a través de la detección ,recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del programa de bienestar, así como la medición de clima laboral ,siendo estos los principales insumos para la realización del programa y del cronograma de actividades.

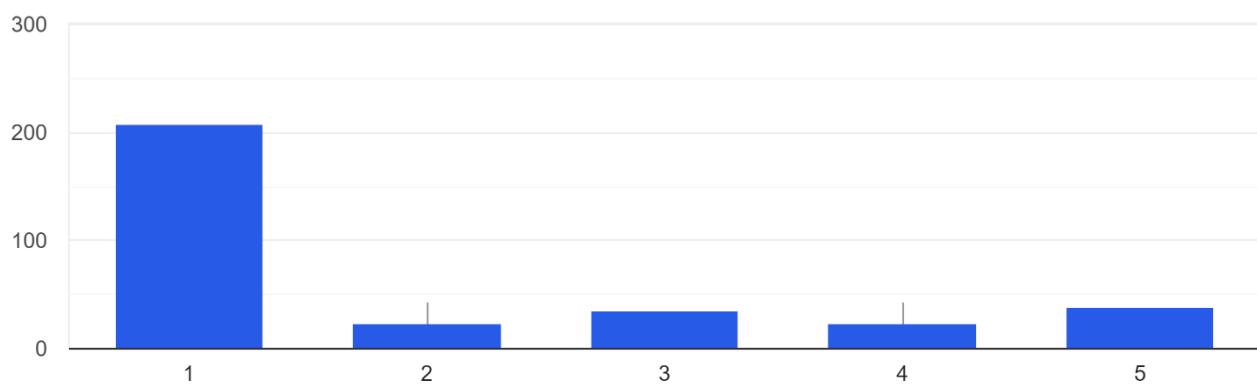
La encuesta de necesidades de bienestar 2020 contó con una participación de 331 servidores, siendo el 37,2% de género masculino y 62,5 de género femenino, el estado civil que predomina en los funcionarios es de casado con el 42.6%, las edades donde se encuentra mayor rango es de 30 a 39 años de edad, teniendo en cuenta los datos anteriores se aproxima que el 66,2% de los funcionarios son cabeza de familia, 85 funcionarios confirmaron que tienen 1 hijo y 118 confirmaron que tienen 2 hijos esto corresponde al 61,5% un porcentaje significativo para reevaluar procesos individuales y familiares. Se realiza esta propuesta con una muestra representativa para desarrollar el presente programa.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

### *Actividades deportivas*

#### 1. Fútbol

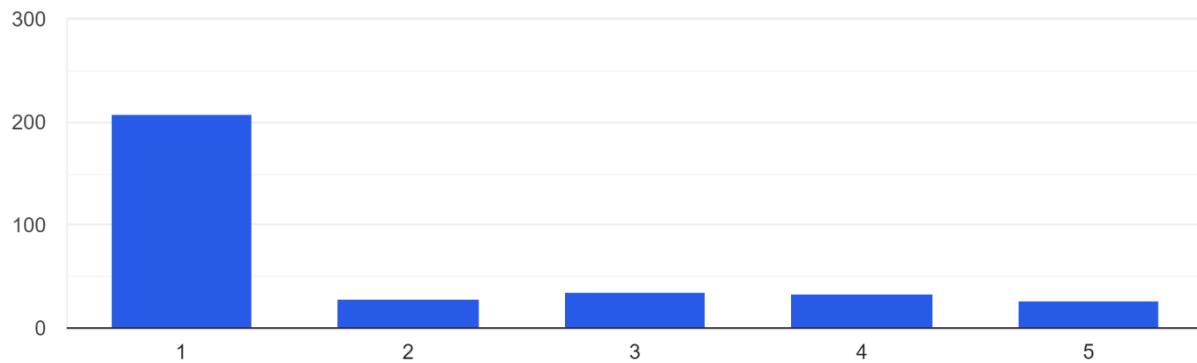
331 respuestas



El 62,8% de los funcionarios tienen como preferencia deportiva el Fútbol.

Microfútbol

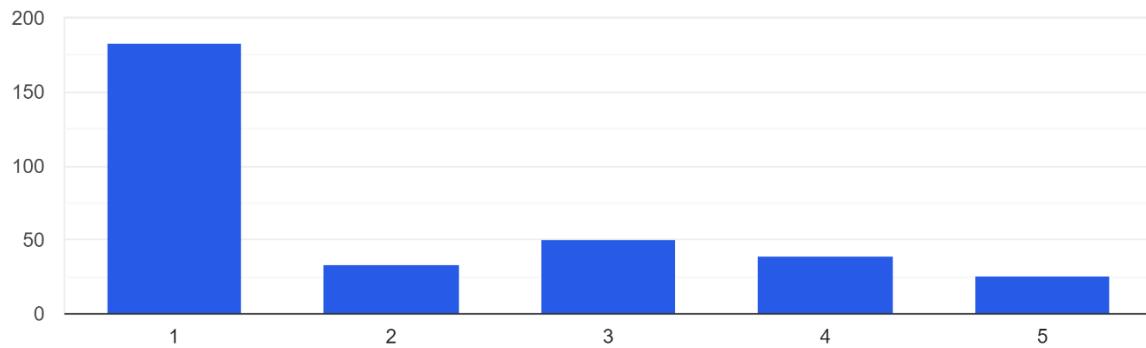
331 respuestas



El 65,2% de los funcionarios definen que lo más agradable para ellos en la jornada deportiva es el microfútbol.

3. Baloncesto

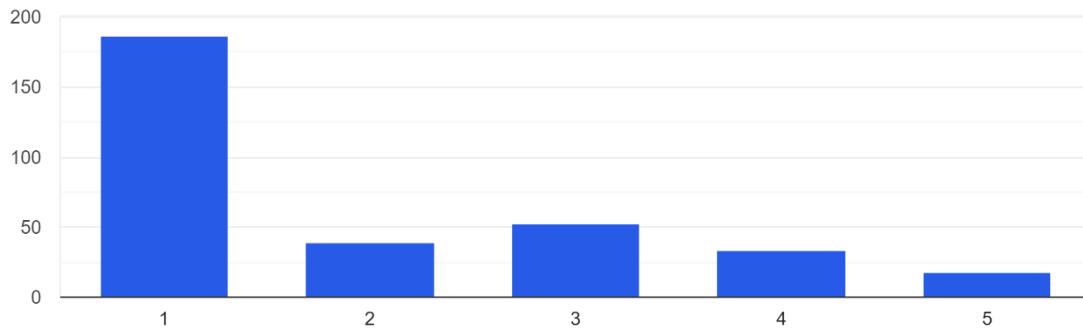
331 respuestas



183 de 331 funcionarios prefieren realizar la actividad deportiva el baloncesto.

4. Voleibol

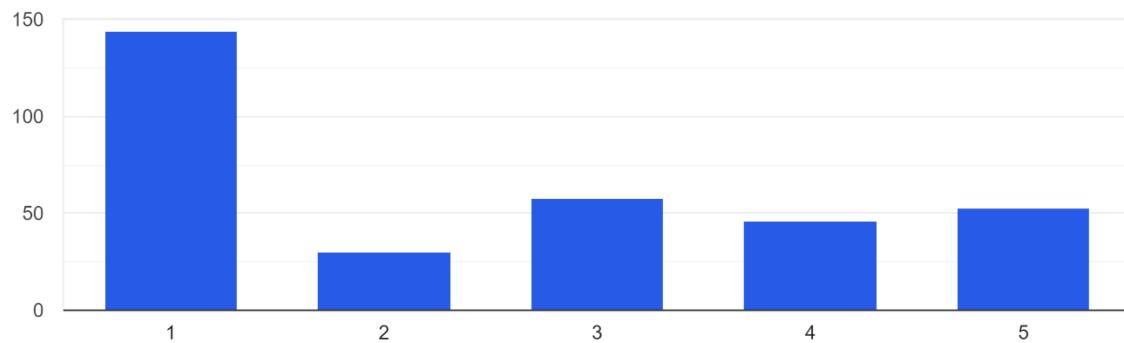
331 respuestas



Con una pequeña minoría de 56,5% los funcionarios mencionan como preferencia deportiva el voleibol.

5. Natación

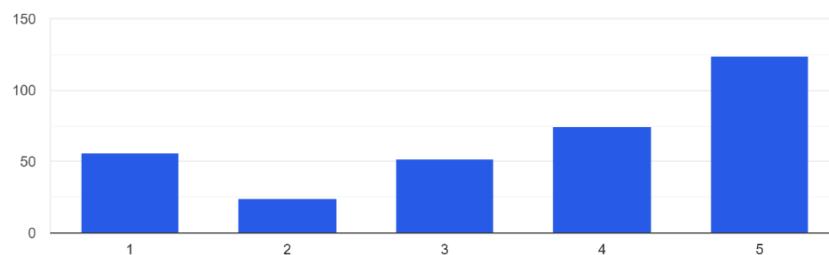
331 respuestas



144 funcionarios determinan que la natación es el deporte de mayor interés.

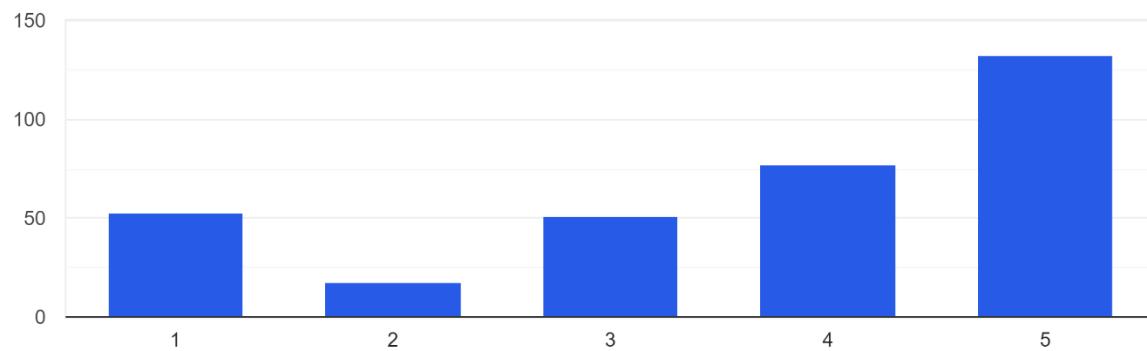
*Actividades recreativas*

7. Caminatas ecológicas  
331 respuestas



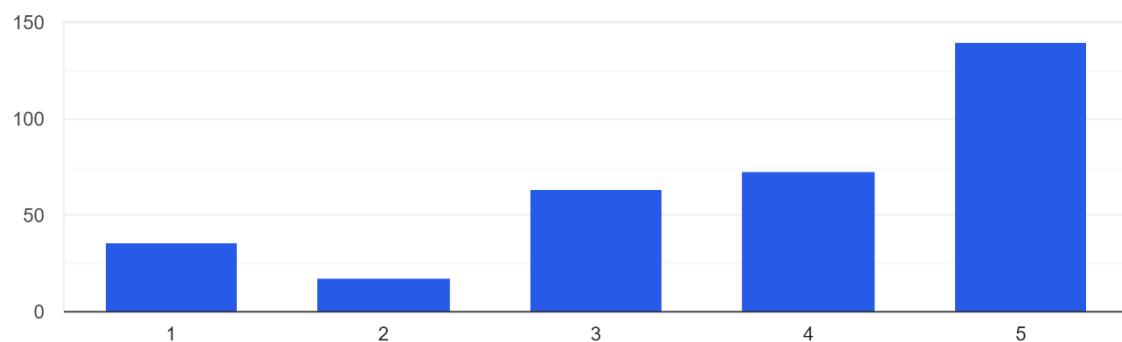
37,5% de los funcionarios determinan que la caminata ecológica es la más indicada para la recreación y entretenimiento.

8. Actividades fuera de la ciudad  
331 respuestas



Los funcionarios tienen adecuada satisfacción por realizar actividades fuera de la ciudad quienes corresponde a 132

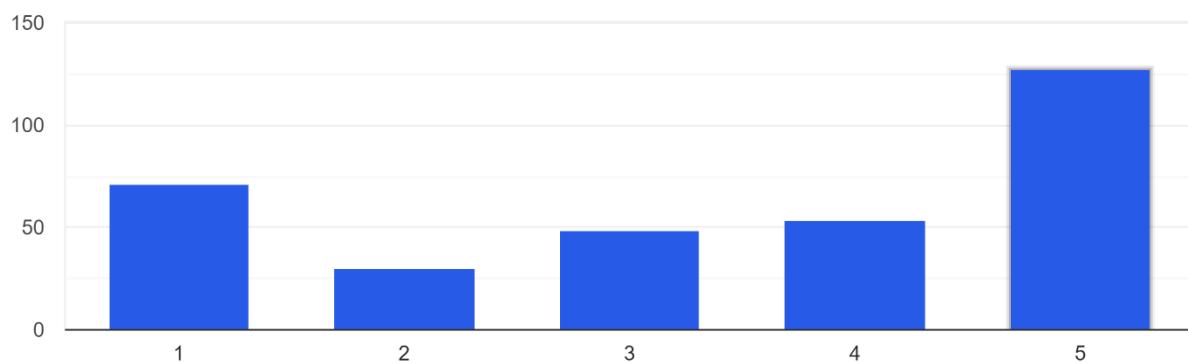
9. Actividades de tradición Decembrinas  
331 respuestas



El 42,3% de los funcionarios conservan el ideal y tradición de celebridad navideña, quieren decir que este tipo de actividades de su gran preferencia.

10. Actividad de integración de los hijos de los funcionarios

331 respuestas

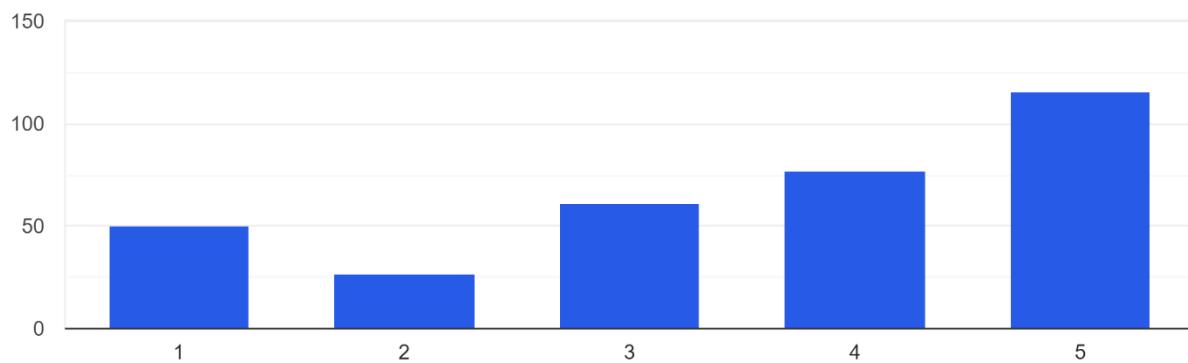


126 funcionarios afirman que es importante la integración de los hijos para las actividades de bienestar.

*Actividades Artísticas y culturales*

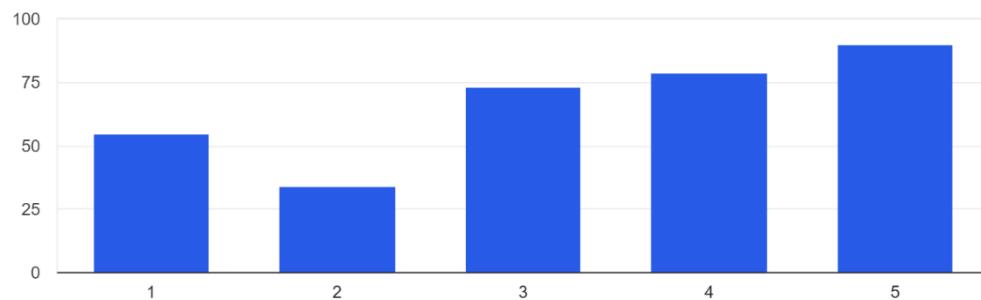
12. Actividades de integración (Folclor)

331 respuestas



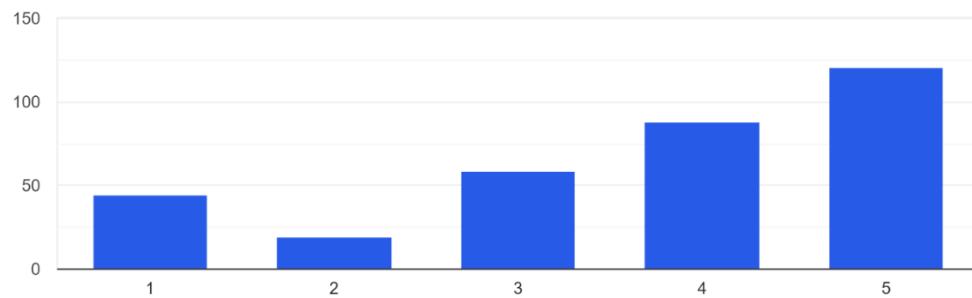
Gran variedad de satisfacción presenta los funcionarios públicos, sin embargo, es importante tener en cuenta que de 331 funcionarios que respondieron la encuesta solo 114 tienen mayor prevalencia para aceptar las actividades de integración.

13. Conmemoración cumpleaños ibague  
331 respuestas



La gran mayoría de los funcionarios notan el interés por participar en la actividad de bienestar sobre la conmemoración del cumpleaños de Ibagué.

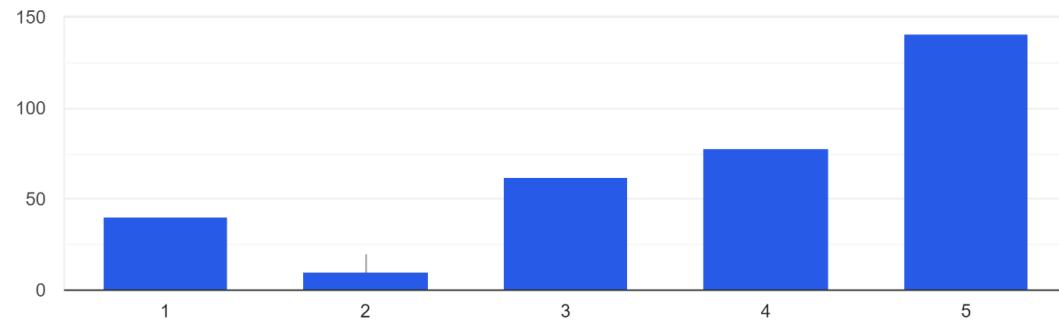
14. Conmemoración del Día del Tolima.  
331 respuestas



La gran mayoría de los funcionarios notan el interés por participar en la actividad de bienestar sobre la conmemoración del cumpleaños del Tolima.

15. Conmemoración del día internacional de la mujer.

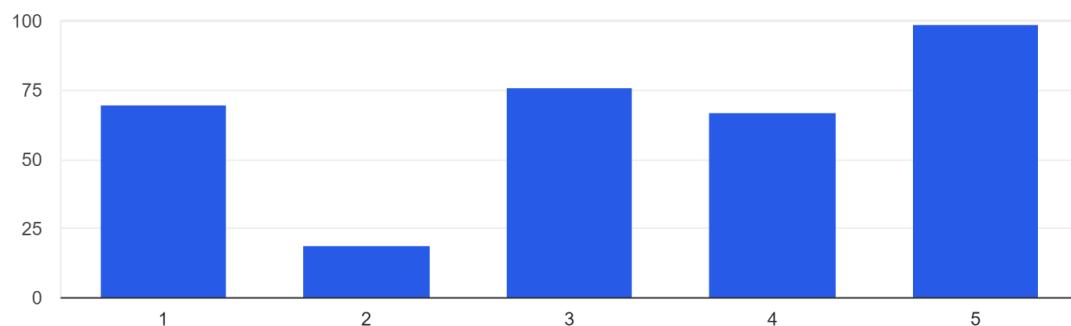
331 respuestas



Se tiene en cuenta el interés de los funcionarios por participar en la conmemoración del día internacional de la mujer.

16. Conmemoración del Día de la secretaria

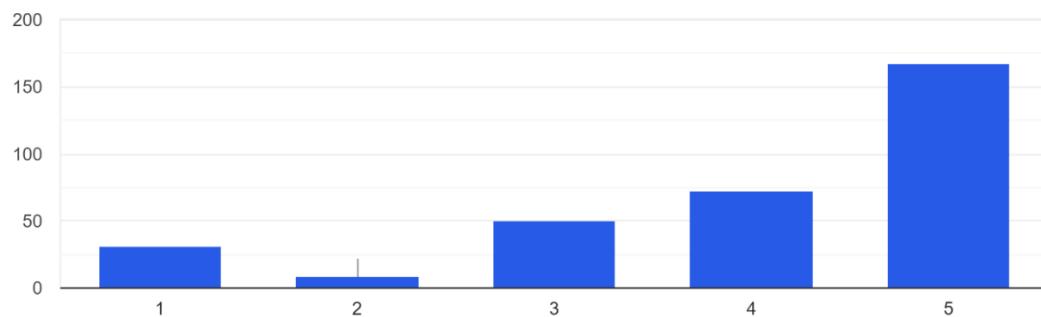
331 respuestas



Se tiene en cuenta el interés de los funcionarios por participar en la celebración y admiración por el día de la secretaria.

17. Integración del día de la familia.

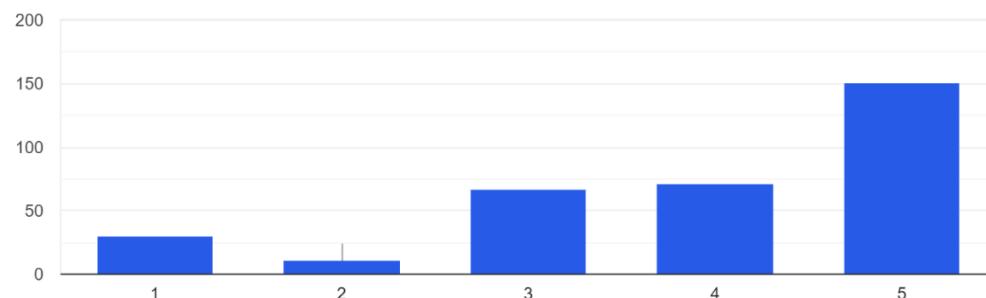
331 respuestas



Muy significativo celebrar el día de la familia, puesto que el objetivo del programa es generar ese vínculo familiar; correspondiente a eso tenemos que el 48% buscan el beneficio de la integración y conmemoración.

18. Integración del día de cumpleaños de los funcionarios

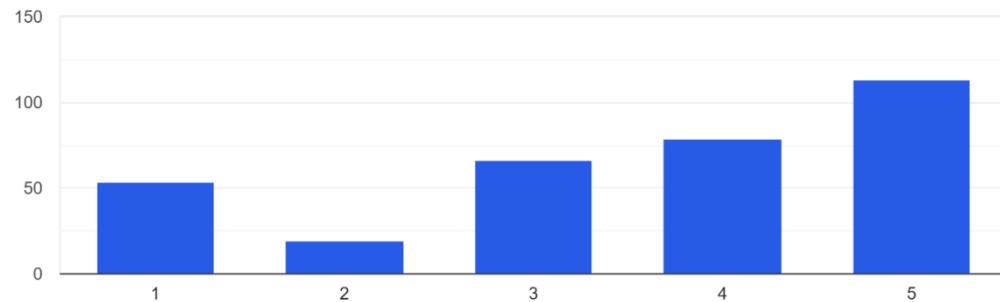
331 respuestas



Es relevante que el bienestar y motivación de los funcionarios públicos inicia por la importancia que tiene cada uno de ellos en el proceso administrativo; respondiendo a eso el 50% están interesados en celebrar o conmemorar el día de los cumpleaños de cada uno.

19. Conmemoración del día del hombre

331 respuestas

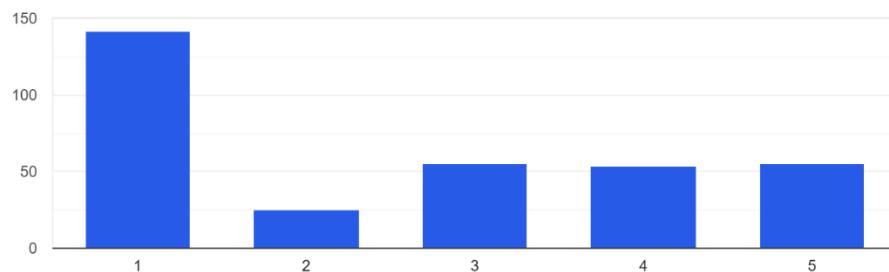


Se tiene en cuenta el interés de los funcionarios por participar en la conmemoración del día del hombre.

*Programa pre-pensionado*

20. Encuentro de pensionados

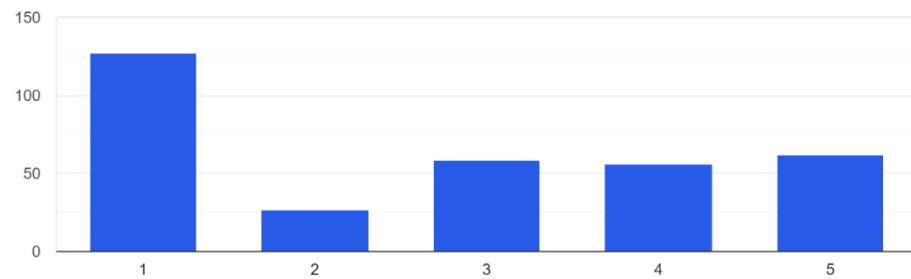
331 respuestas



Es tema de la pensión y jubilación es un asunto de mucha alegría para los funcionarios, por eso en la grafica anterior se menciona que el 45% tiene el interés de participar en encuentros de pensionados.

21. Talleres fondo de pensiones.

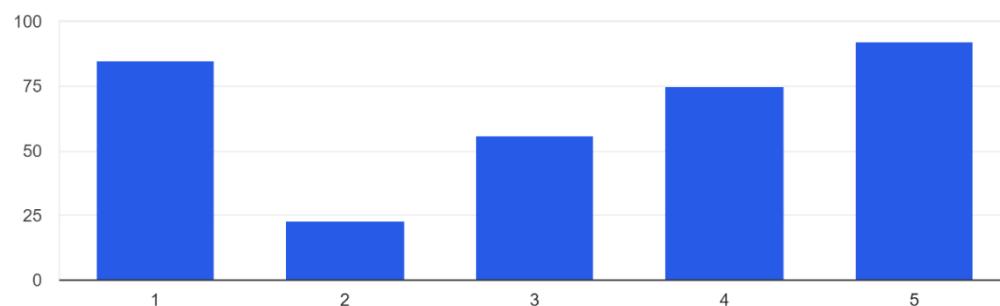
331 respuestas



152 funcionarios determinan que realizar talleres con los fondos de pensión, es importante para aclarar dudas e información relacionada.

22. Actividades de tiempo libre y recreación.

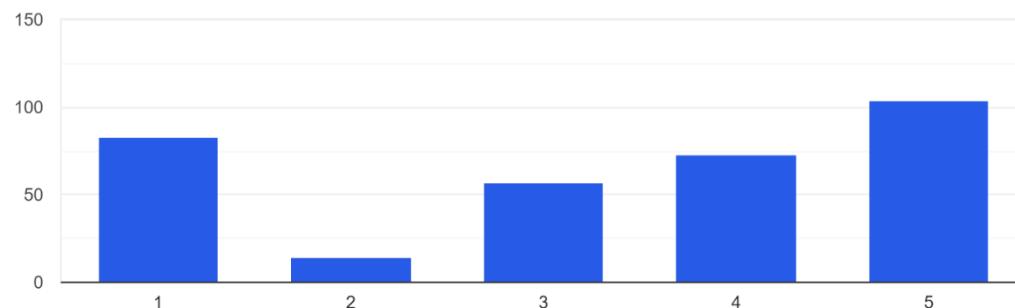
331 respuestas



Es completamente diverso la satisfacción por realizar las actividades de tiempo libre y recreación.

23. Proyecto de vida

331 respuestas

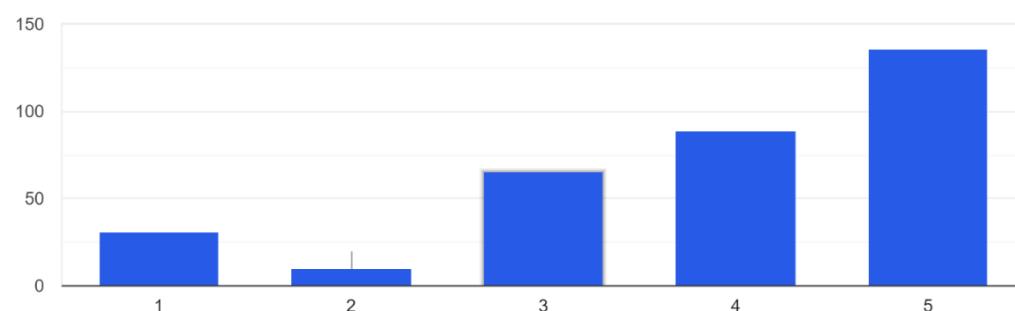


Se determina el interés que tienen los funcionarios por complementar su proyecto de vida relacionado con el nuevo proceso de jubilación.

*Promoción y prevención de la salud*

25. Pausas activas

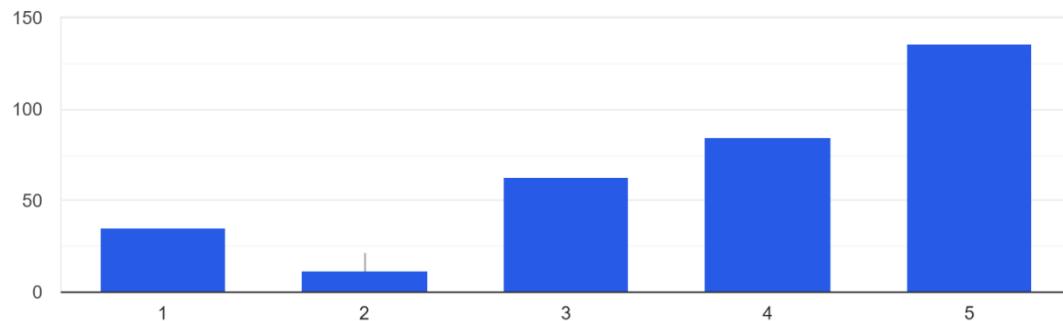
331 respuestas



El interés por participar en las pausas activas es del 47%, quien relaciona que los funcionarios necesitan esos espacios para la promoción y prevención de su salud ocupacional.

26. Brigadas de salud

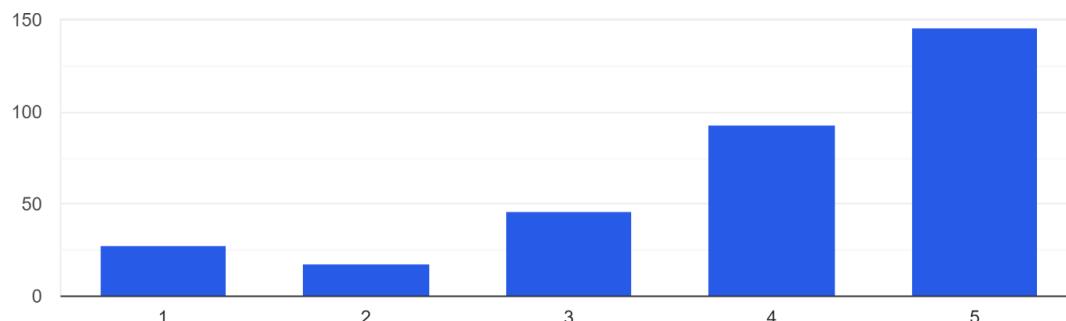
331 respuestas



Es determinado que los funcionarios requieren para su proceso y complemento de bienestar, acercamiento a las brigadas de salud; donde se relaciona contenidos, material, capacaciones y formación relacionada con la adecuada salud física, mental y psicosocial.

27. Prevención de riesgo cardiovascular.

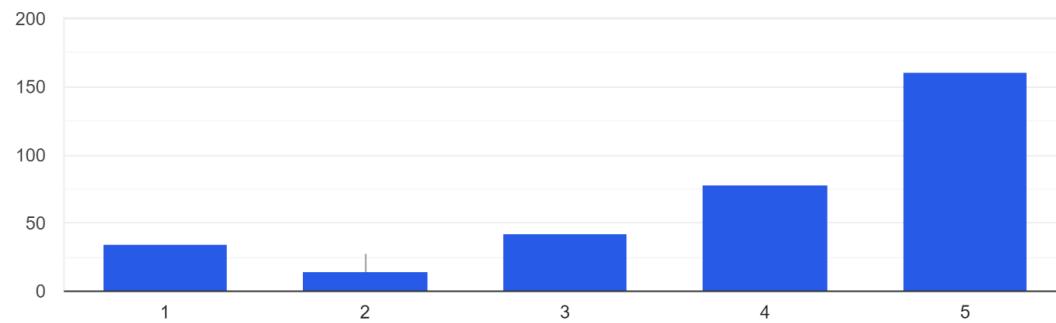
331 respuestas



El interés que tiene 148 funcionarios para relacionarse con el tema de prevención de riesgo cardiovascular.

28. Jornadas de prevención y detección de cáncer.

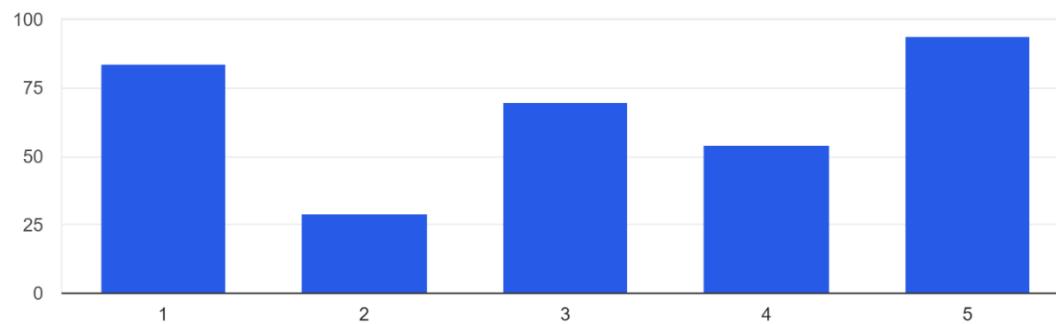
331 respuestas



El interés que tiene 163 funcionarios para relacionarse con las jornadas de prevención y detección de cáncer.

30. Clases de yoga

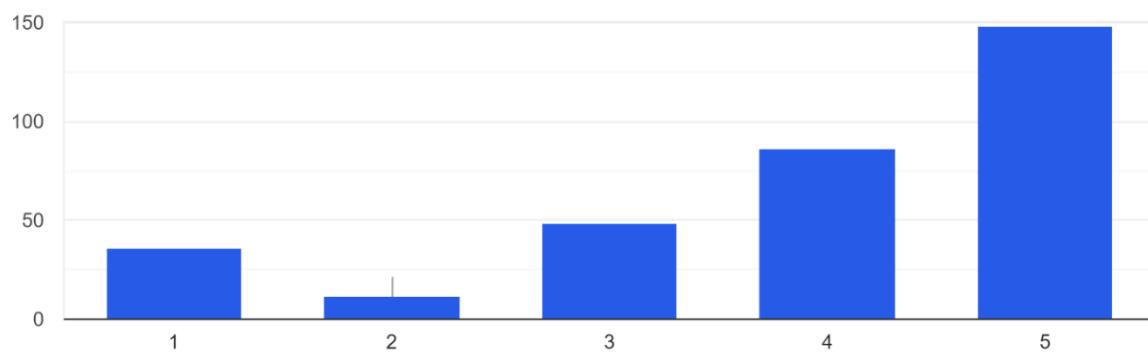
331 respuestas



Gran porcentaje de los funcionarios determinan el interés por participar en las clases de yoga.

31. Esquemas de vacunacion

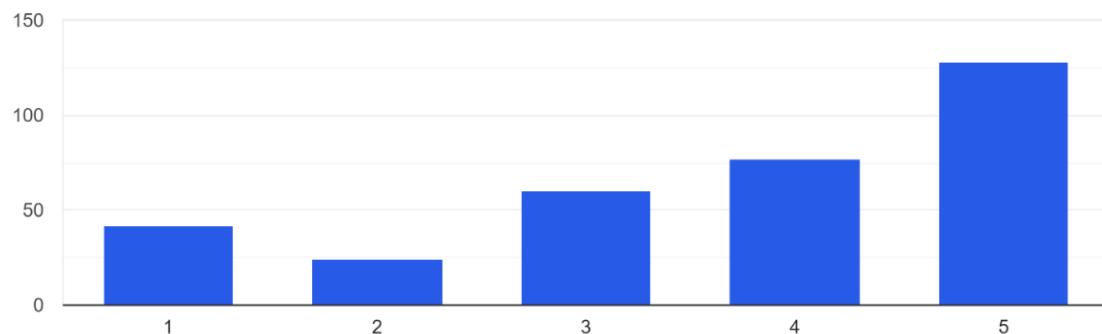
331 respuestas



El 47% de los funcionarios enmarcan que es importante los esquemas y jornadas de vacunación.

32. Conmemoración día mundial de la salud

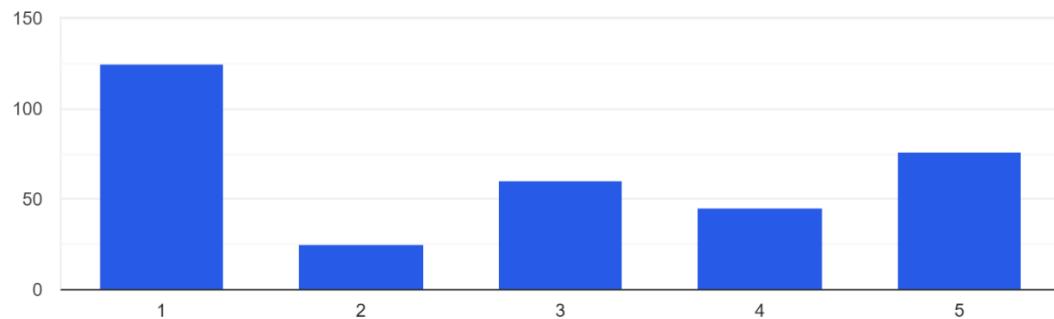
331 respuestas



En la misma línea de prevención y promoción de la salud, es importante la conmemoración de la día mundial de la salud.

33. Jornada con tu mascota

331 respuestas

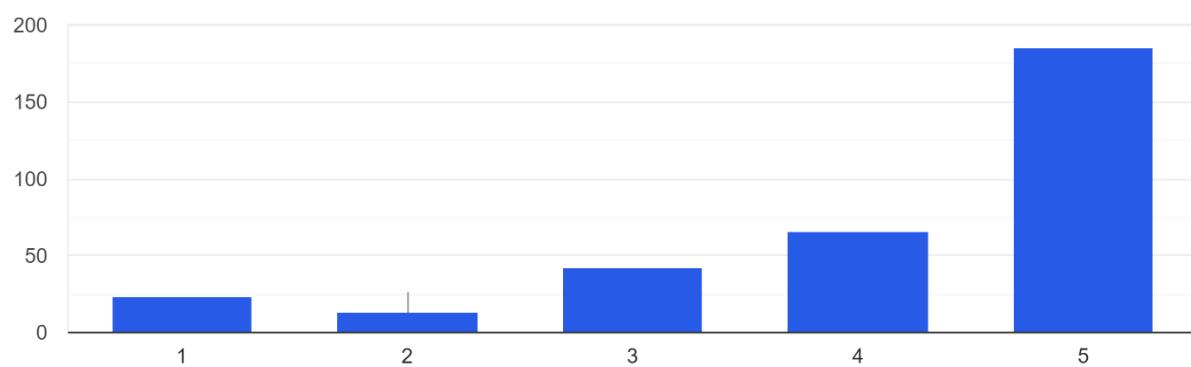


Pocos funcionarios refieren tener agrado por realizar jornadas con las mascotas.

*Caja de Compensación:*

37. Turismo y recreación

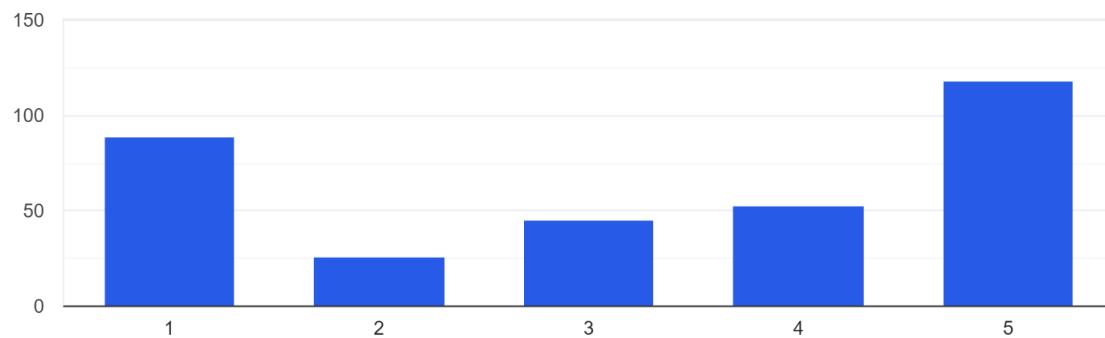
331 respuestas



Un alto porcentaje de funcionarios, detallan interés por el turismo, recreación, encuentros o afiliaciones para un buen descanso.

38. Subsidio

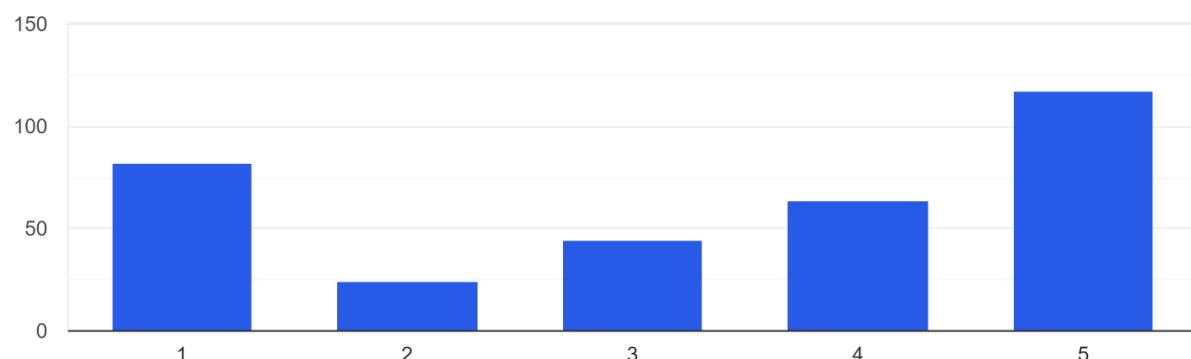
331 respuestas



Cerca de 120 funcionarios, relacionan tener un subsidio económico que sea directo de la caja de compensación para uso exclusivo de recreación y entretenimiento.

39. Crédito

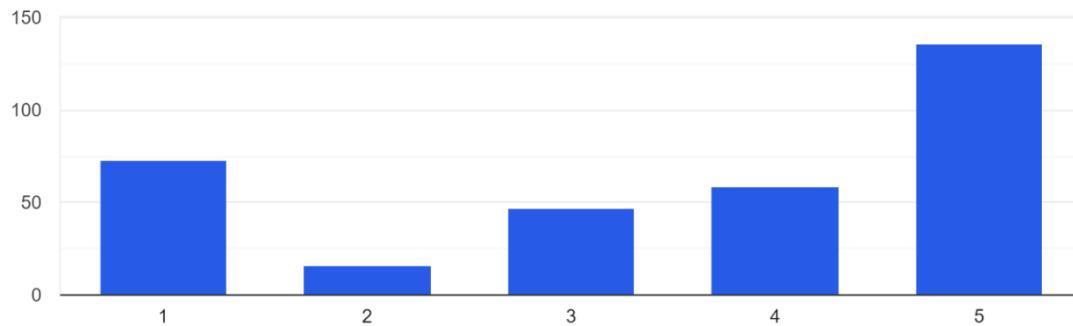
331 respuestas



Se refleja un gran interés por parte de los funcionarios de acceder a créditos, o tener la facilidad de hacer convenios interinstitucionales para realizar crédito.

40. Educación

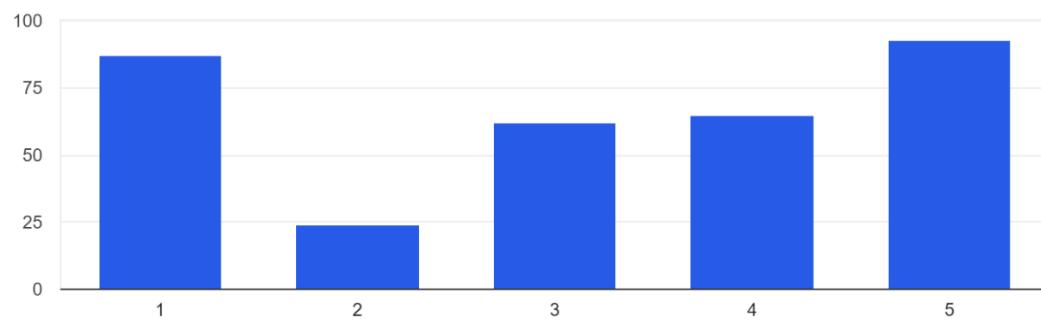
331 respuestas



Cerca del 46% de los funcionarios, determinan el interés por acceder a los servicios de educación parte de las cajas de compensación tanto para ellos como para su núcleo familiar.

41. Deportes

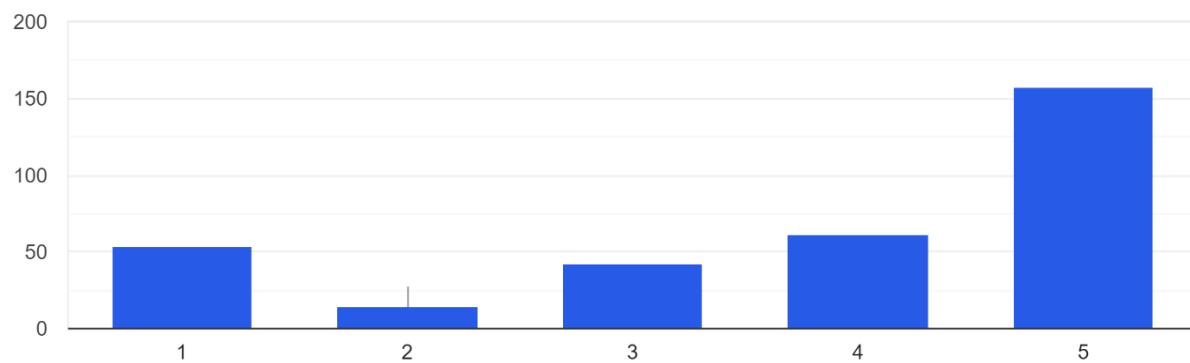
331 respuestas



La mayoría de los funcionarios declinan interés por participar en los deportes que tienen en la variedad de servicios de la caja de compensación.

42. Salud

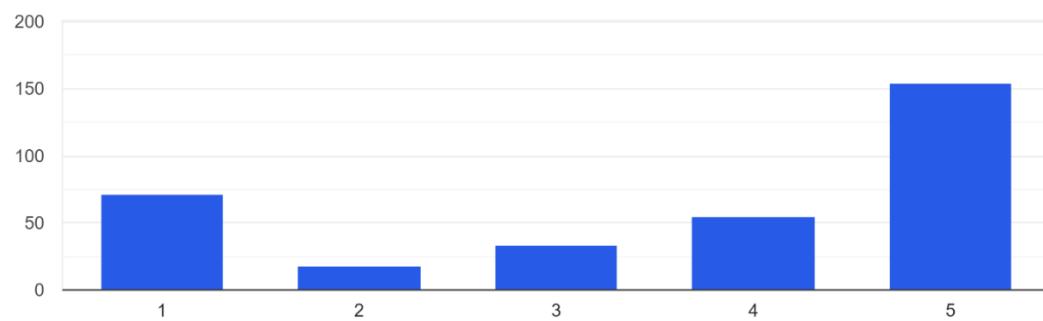
331 respuestas



Los funcionarios describen interés por pertenecer y acceder a los servicios de calidad de salud.

43. Vivienda

331 respuestas

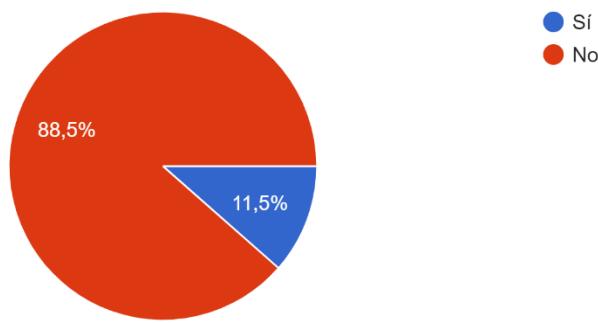


Cerca del 50% de los funcionarios muestran interés por pertenecer en el servicio de acceder a la vivienda propia, algún proyecto de interés social o la misma oportunidad de crédito beneficioso.

*Función publica*

45. ¿Conoce y ha recibido beneficios del programa ofrecidos por el departamento administrativo de la función publica "SERVIMOS"?

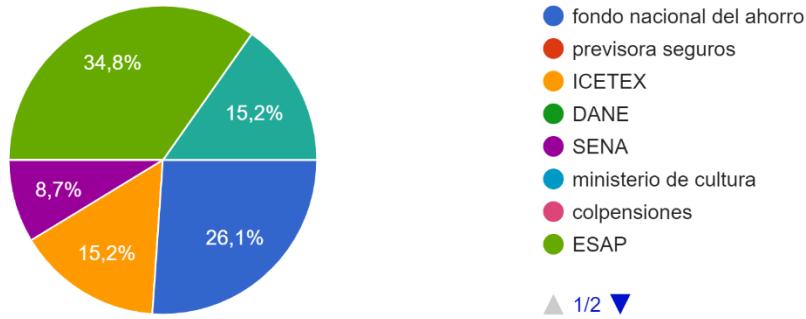
331 respuestas



Los funcionarios muestran inconformidad sobre los servicios de la función pública, ya que no conocen la variedad y estrategias optimas para acceder aquellos.

46. Si su respuesta fue "sí", seleccione las siguientes entidades publicas y privadas de las cuales ha recibido beneficios

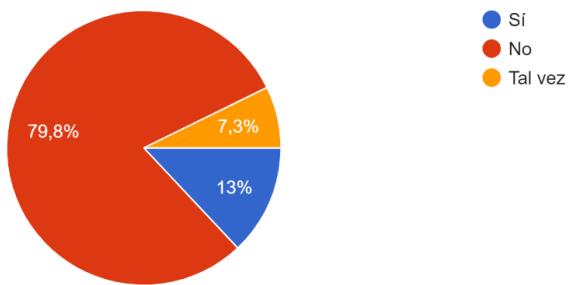
46 respuestas



Un pequeño porcentaje de los funcionarios públicos, notan los beneficios, pero el beneficio que más resalta en la función pública es el fondo nacional del ahorro.

48. ¿Ha salido beneficiado de alguno de los estímulos e incentivos que la entidad otorga a sus funcionarios?

331 respuestas



Se necesita mayor participación y oportunidad para que los funcionarios puedan acceder a los servicios, estímulos, beneficios o incentivos por parte de la entidad pública.

### RESPONSABLE

La secretaría administrativa, a través de la dirección de talento humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del programa de bienestar social laboral.

*Dirección del talento humano:*

- Profesional psicosocial

### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del programa establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño de las actividades de Bienestar, estímulos e incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello la dirección de talento humano debe generar el informe anual del impacto del programa o planes elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2022 enmarcada en la acción estratégica de la dirección de Talento Humano. Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de bienestar social 2021, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2021 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.