

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL HUILA VIGENCIA 2020

OFICINA DE TALENTO HUMANO

Neiva, de Enero de 2020

INTRODUCCION

En cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Social de la Contraloría Departamental del Huila, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, favoreciendo el desarrollo integral, mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educación y salud.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.

Para cumplir con este cometido, la Oficina de Talento Humano, aplicó una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar. El diagnóstico de necesidades de bienestar permitió tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Plan de Bienestar 2020.

MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- 1.1. **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, Parágrafo 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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)
- 1.2. **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, orientados 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 visión institucional”. Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998 define que: “Las entidades públicas que se rigen 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”.

1.3. **Decreto 1083 de 2015**, título 10: Sistema de Estímulos.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)*

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.*

ARTÍCULO 2.2.10.3 *Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).*

ARTÍCULO 2.2.10.4 *Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72).*

ARTÍCULO 2.2.10.5 *Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. 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 programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

ARTÍCULO 2.2.10.6 *Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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 mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)*

ARTÍCULO 2.2.10.7 *Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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 a los pre-pensionados 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8 *Planes de incentivos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)*

ARTÍCULO 2.2.10.9 *Plan de Incentivos Institucionales. 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 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

ARTÍCULO 2.2.10.10 *Otorgamiento de incentivos. 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 *Procedimiento. 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 dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).*

ARTÍCULO 2.2.10.12 *Requisitos para participar de los incentivos institucionales. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).*

ARTÍCULO 2.2.10.13 *Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).*

ARTÍCULO 2.2.10.14 *Requisitos de los equipos de trabajo. 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 (Decreto 1227 de 2005, art. 82)*

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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 éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. 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 2. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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 1227 de 2005, art. 85).

OBEJTIVOS

GENERAL

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

ESPECIFICOS

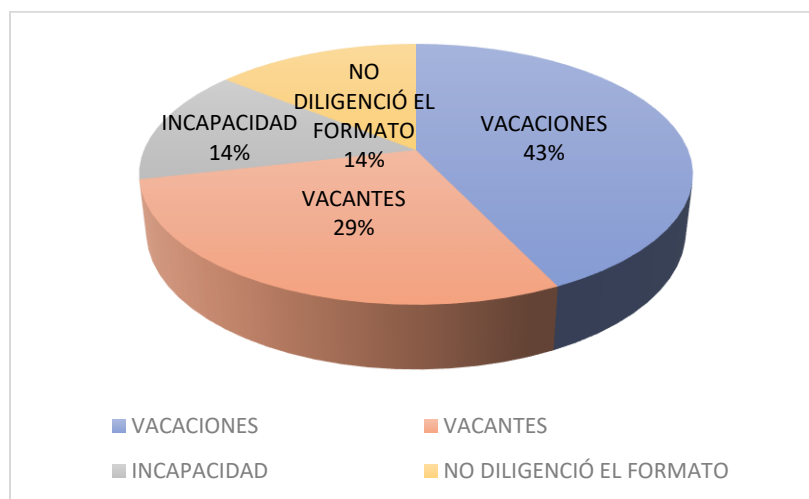
- Generar estrategias y emprender acciones orientadas a fomentar la participación en actividades culturales, deportivas, recreativas, familiar, saludables y de convivencia armónica entre los funcionarios, encaminadas al mejoramiento de su calidad de vida.
- Consolidar el Plan Institucional de Bienestar Social como un instrumento innovador dentro de la política de Administración del Talento Humano tendiente a propiciar sentido de Compromiso, Identidad, Solidaridad y equidad en los funcionarios.
- Propender por una adecuada cultura comunicativa institucional.
- Propender por mantener servidores públicos sanos, tanto física como mentalmente.
- Realizar actividades complementarias de orientación, habilitación y formación para el aprovechamiento del tiempo libre.
- Fomentar hábitos de vida saludable.
- Apoyar la toma de decisiones en situaciones complejas frente a las cuales el servidor público deberá proponer soluciones efectivas, discernir los problemas y propuestas.

DIAGNÓSTICO

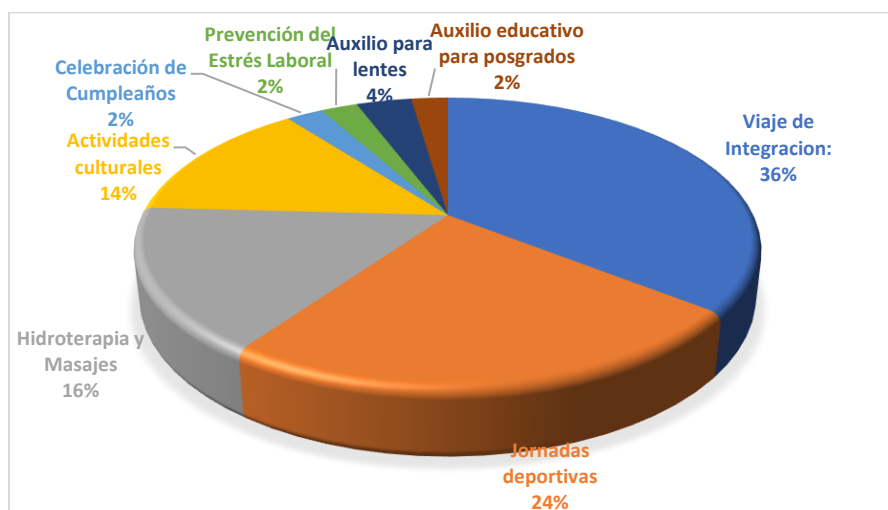
El Programa de Bienestar Social e Incentivos, se apoya en dos bases fundamentales:

- Las necesidades e iniciativas de los Funcionarios y los lineamientos en cuanto a los objetivos corporativos, misión, visión de la Entidad de conformidad con las políticas establecidas por la organización.
- Con el fin de conocer las preferencias de actividades de bienestar e incentivos de los funcionarios de la Contraloría Departamental, la Oficina de Talento Humano elaboró una encuesta de opinión establecida en el Procedimiento E05. Del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad, para identificar las necesidades de actividades de Bienestar e incentivos, con el fin de elaborar el respectivo Plan.
- La encuesta fue aplicada a los funcionarios de la CDH, dando cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, contó con la participación de 41 funcionarios de los diferentes niveles y tipo de vinculación, lo que representa un 87% del total de la planta actual. Cabe resaltar, que la planta de personal autorizada para el Órgano de Control, es de 49 funcionarios, sin embargo, el restante de los funcionarios que no se encontraban al momento de la encuesta, se hallaban en las diferentes

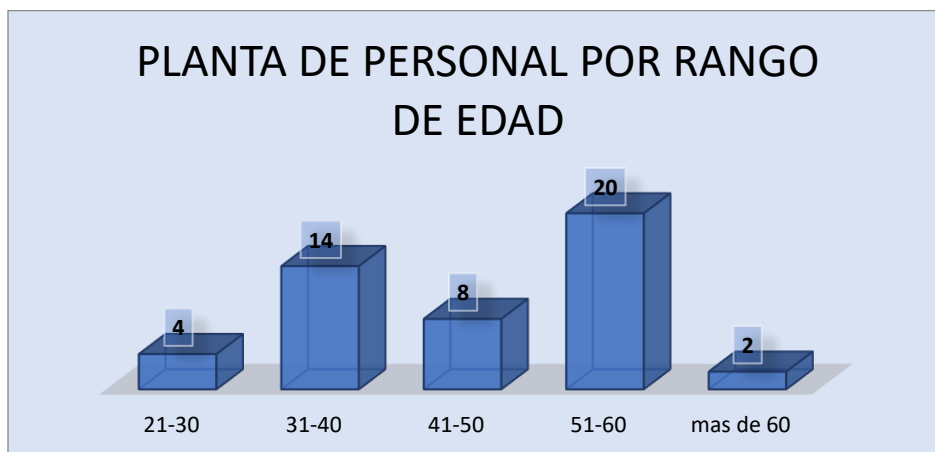
situaciones administrativas descritas así: 3 funcionarios disfrutando de las vacaciones , 2 vacantes definitivas, 1 funcionario se encuentra en incapacidad y 1 funcionario que no se diligencio el formato, para un total de funcionarios activos de 47; dicha encuesta se realiza por cada funcionario, tal y como lo demuestra la siguiente gráfica:



- De acuerdo a la tabulación de las encuestas, se pudo concretar que los Servidores públicos consideran importante 6 actividades de Bienestar Social e Incentivos, relacionando las más relevantes teniendo en cuenta las más repetitivas en forma descendente, actividades con las cuales se pretende realizar el presente Plan, además de los recursos disponibles en la entidad.



- Igualmente, el diagnóstico realizado se identificó, que en la Entidad hay 5 funcionarios en edad pre pensional a quienes les faltan menos de (5) años para cumplir con el periodo para su pensión.



- Los recursos de que dispone la Entidad para el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020, es de \$40.041.225.00, y \$10.000.000 para el rubro de Salud Ocupacional, aumentó con relación al año anterior.
- Una vez establecidas las actividades que los funcionarios escogieron mediante la encuesta, se socializa al Comité de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos, se verifica que dichas solicitudes se encuentran bajo el marco de la Ley de las posibilidades presupuestales de la Entidad, para lo cual se deja constancia mediante acta los ajustes pertinentes y su posterior aprobación.
- Una vez aprobado por el comité de Capacitaciones y Bienestar Social e Incentivos, se socializa ante el comité Directivo, con el fin de poner en conocimiento los requerimientos de los funcionarios, se determina la viabilidad y se aprueba, quedando constancia mediante acta.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los funcionarios de la Contraloría Departamental del Huila y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente y/o los padres del empleado y/o los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos,

serán los funcionarios de la Contraloría Departamental del Huila, 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.

ÁREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

A través de esta área se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, integración, cultura y educación. La intervención se hará a través de los siguientes programas:

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:

Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental de los funcionarios. Se realizarán actividades de relajación, exámenes médicos ocupacionales, pausas activas, tamizaje cardiovascular (toma de peso, talla y tensión).

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia. Se realizarán: rumba terapias, Juegos Deportivos de Integración, Apoyo a deportistas y Acondicionamiento físico.

ACTIVIDADES RECREATIVAS

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración.

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: celebración de día de la mujer y el hombre, día de las madres, día de los padres, integración de amor y amistad y Jornadas de integración funcionarios y familia, día del Control Fiscal.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales, el trabajo en equipo, en tal sentido y con el fin de cumplir muchas de las anteriores actividades, la gran mayoría solicita se realice el viaje de

integración, con la posibilidad de que los funcionarios puedan viajar con integrantes de su familia, dependiendo de los recursos de se disponga, ya que la entidad subsidia un porcentaje.

PROGRAMA PRE PENSIONADOS:

Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.

Actividades a desarrollar:

- Seminario taller.

FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo.

Actividades a desarrollar:

- Talleres en trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.

RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

RECONOCIMIENTOS: El propósito es brindar un reconocimiento especial a: funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales.

El reconocimientos anual que se hace al personal de la Contraloría Departamental del Huila de carrera administrativa, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Artículo 2.2.10.12, del Decreto 1083 de 2015, el cual señala:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar niveles de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación, según la calificación obtenida en ese año.

Exaltación e incentivos a los mejores compañeros de trabajo.

Para llevar a cabo los incentivos para los mejores compañeros de trabajo, la entidad adopta la siguiente alternativa:

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen el mejor compañero, teniendo en cuenta los siguientes valores el respeto, la tolerancia.

INCENTIVOS: Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados.

Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

- Cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños.

OBLIGACION DE LOS FUNCIONARIOS

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por la oficina de Talento Humano y el Comité de Bienestar social e incentivos.

Actividades a realizar:

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	ACCIONES	PERSONAS CONVOCADAS	FECHAS DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
1. VIAJE DE INTEGRACION FUERA DEL DEPARTAMENTO.	COTIZAR PARA VIAJAR A UN SITIO TURISTICO DE COLOMBIA, CON EL PRESUPUESTO DEFINIDO DE LA ENTIDAD Y CON APOORTE DE LOS FUNCIONARIOS; LOS FUNCIONARIOS ASUMIR RESTO DEL COSTO DEL VIAJE	49 FUNCIONARIOS (MÍNIMO EL 50% DE LOS FUNCIOANRIOS)	POR DEFINIR	
2. ACTIVIDADES DEPORTIVA S Y EJERCICIOS FÍSICOS.	CAMPEONATOS FUTBOOL Y ENTRENAMIENTO, JORNADAS DEPORTIVAS	FUNCIONARIOS	POR CONFIRMAR	
3.HIDROTERIA Y MASAJE	HIDROTERAPIA Y MASAJE	49 FUNCIONARIOS		
4. PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS	DARLE A LOS FUNCIONARIOS UN (1) DIA DE PERMISO REMUNERADO EL DIA QUE CUMPLE AÑOS O EN LOS SIGUIENTES AÑOS DURANTE LA VIGENCIA 2018	49 FUNCIONARIOS	TODO EL AÑO	
5. EXAMENES MÉDICOS PERIODICOS, DE INGRESO Y RETIRO DE FUNCIONARIOS.	CELEBRAR CONTARTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD.	49 FUNCIOANRIOS	MARZO	
6.ACTIVIDADES DE APOYO A PREPENSIONADOS	GESTIONAR CON COLPENSIONES, SENA, ARL, CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR Y OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS.	17.FUNCIOANRIOS	ABRIL	<i>FUNCIOANRIOS EN ETAPA PREPENSIONAL, A QUIENES LES FALTE 5 AÑOS PARA CUMPLIR LA EDAD DE PENSION.</i>
7.ACTIVIDADES DE INTEGRACION CULTURAL Y RECREATIVA	ACTIVIDAD CULTURAL MES DE JUNIO	49 FUNCIONARIOS	JUNIO	
8. DIA DEL FUNCIONARIO DE CONTROL FISCAL Y DE LA FAMILIA * EXALTACION A LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SEGÚN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO Y MEJOR COMPAÑERO POR CADA OFICINA, RECREACION Y DEPORTE	TENER EN CUENTA LA EVALUACION DE DESEMPEÑO POR NIVELES A 31 DE ENERO DEL 2019 Y POR VOTACION ELEGIR POR OFICINA EL MEJOR COMPAÑERO.	49 FUNCIONARIOS	DICIEMBRE	<i>EL COMITE DE BIENESTAR SOCIAL AVALARA LA ELECCION DE DICHO FUNCIONARIO</i>
TOTAL				\$ 50.041.225

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES-PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ACTIVIDAD												
1. VIAJE DE INTEGRACION FUERA DEL DEPARTAMENTO.												
2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y EJERCICIOS FÍSICOS.												
3. PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS												
4. EXAMENES MÉDICOS PERIODICOS, DE INGRESO Y RETIRO DE FUNCIONARIOS.												
5. ACTIVIDADES DE APOYO A PREPENSIONADOS												
6. ACTIVIDADES DE INTEGRACION CULTURAL JUNIO												
7. HIDROTERIA Y MASAJE												
8. DIA DEL FUNCIONARIO DE CONTROL FISCAL												
* EXALTACION A LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SEGÚN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO Y MEJOR COMPAÑERO POR CADA OFICINA, RECREACION Y DEPORTE Y DIA DE LA FAMILIA												

