



GACETA DEPARTAMENTAL

Santa Marta, enero 29 de 2020

Edición No. 8.045

GABINETE

JOSÉ HUMBERTO TORRES	Secretaria del Interior
JORGE GUEVARA	Secretario General
ERNESTO NARVÁEZ	Secretario de Hacienda
JORGE BERNAL	Secretario de Salud
LUIS GRUBERT	Secretario de Educación
RAFAEL ALEJANDRO MARTÍNEZ	Secretario de Infraestructura y Gerente de Proyecto
AURA CAROLINA GARCÍA	Secretaria de Desarrollo Económico
CRISPÍN PAVAJEAU	Jefe Of. Asesora Jurídica
DIANA ROA	Jefe Of. Asesora de Planeación
EDUARDO BRITO SALAS	Jefe Of. Asesora Comunicaciones
ANA MARTA MIRANDA	Secretaria de Despacho
MARIO SANJUANELO DURÁN	Jefe de Oficina Control Interno

CARLOS EDUARDO CAICEDO OMAR
Gobernador

CONTENIDO

1. **RESOLUCIÓN No 0015 DEL 28 DE ENERO DE 2020:** “POR LA CUAL SE ADOCTA EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL MAGDALENA, EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y ESTÍMULOS ANUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
GOBERNACION

100-91

RESOLUCION NUMERO 0015 DE 28 ENE. 2020

“Por la cual se adopta en la Administración Central Departamental del Magdalena, el Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos Anual y se dictan otras disposiciones”

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.

Que mediante la ley 909 de 2004, se expidieron normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones

Que el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos está enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se persigue “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Que el Artículo 78 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, establece que “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”.

Que el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, Subsistema de Control Estratégico, Componente Ambiente de Control, Elemento de Desarrollo del Talento Humano, dispone como producto principal el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

Que mediante el Decreto 0278 del 29 de Junio de 2017 la Gobernación del Magdalena adoptó el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.

Que el Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del sector de función pública, en su artículo 2.2.10.2 determina la actividad que se podrá desarrollar en el área de protección y servicios sociales.

Deportivos, recreativos y vacacionales.

1. Artísticos y culturales
2. Promoción y prevención de la salud.
3. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades
4. Promoción y programas de vivienda

Que el Decreto 1083 de 2015 en su Art. 2.2.10.7 indica que para el área de calidad de vida laboral se debe efectuar los siguientes programas:

1. Medir el Clima Laboral, por lo menos cada dos años.
2. Evaluar la adaptación al cambio laboral.



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
G O B E R N A C I O N

100 - 91

RESOLUCION NUMERO 0015 - DE 28 ENE. 2020

“Por la cual se adopta en la Administración Central Departamental del Magdalena, el Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos Anual y se dictan otras disposiciones”

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y

3. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para consolidación para consolidación de la cultura deseada.
4. Fortalecer el trabajo en equipo
5. Adelantar programas de incentivos

Que en cumplimiento al objeto de fortalecer el desarrollo del Talento Humano en la gestión pública, la Administración Central Departamental se compromete a mantener un talento humano competente con sentido de compromiso institucional y pertenencia hacia la Administración, afianzada en la Ética, los Valores y el crecimiento del personal bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos, a través de la compensación e incentivos que permitan brindar estímulos a los servidores que demuestren un alto nivel de desempeño en la obtención de resultados esperados.

Que el Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos tiene como finalidad incrementar el bienestar de todos los empleados, incluyendo también a su núcleo familiar, contemplando el desarrollo profesional, el personal y el familiar.

Que en virtud de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adóptese el Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos de la Administración Central Departamental del Magdalena, para la Vigencia 2020.

ARTICULO SEGUNDO: El Objetivo del Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos de la Administración Central Departamental del Magdalena, para la Vigencia 2020 es Desarrollar el programa de Bienestar Social en la Gobernación del Magdalena, enmarcado en la Ruta del Crecimiento. La responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los Jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente su recurso humano. Estimular el desempeño efectivo y eficiente de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena a través del otorgamiento de incentivos.

ARTÍCULO TERCERO. El Plan de Bienestar Social y Estímulos 2020 tiene como objetivos específicos:

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de ellos y su grupo familiar.
- Propiciar actividades para los servidores públicos y sus familias que les permita disminuir el nivel de estrés, fomentar los espacios familiares y mejorar sus niveles de vida.
- Brindar a los Pre Pensionados de la entidad espacios y herramientas necesarias para asumir su futuro rol como jubilados.
- Estimular el desempeño efectivo y eficiente de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena a través del otorgamiento de incentivos



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
G O B E R N A C I O N

100-91

RESOLUCION NUMERO 0015 DE 28 ENE. 2020

“Por la cual se adopta en la Administración Central Departamental del Magdalena, el Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos Anual y se dictan otras disposiciones”

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y

ARTÍCULO CUARTO. El Plan de Bienestar Social y Estímulos de la Administración Central Departamental del Magdalena, para la Vigencia 2020 está dirigido a todos los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fue elaborado teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y el presupuesto asignado, con el fin de fomentar el desempeño laboral, con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen las siguientes líneas de acción:

- Bienestar físico
- Bienestar Ambiental
- Bienestar Emocional

ARTICULO QUINTO: Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de los empleados de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y los Equipos de Trabajo, se discrimina el presente Plan:

PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los Planes de incentivos Pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores empleados con excelente desempeño laboral y al mejor equipo de trabajo de la entidad. El Gobernador, de acuerdo con lo establecido en el presente Plan asignara, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor empleado y equipo de trabajo de la Administración Central Departamental. Dentro de los Incentivos no pecuniarios se tomaran en cuenta:

- ◊ **Becas para educación Formal:** Este incentivo se podrá aplicar en cualquier modalidad y nivel académico, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.

PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los Planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de Programas flexibles, dirigidos a reconocer empleados de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Dentro de los Incentivos no pecuniarios se tomaran en cuenta:

- **Entrega de incentivos a los empleados de la entidad que cumplan años de servicio a la entidad:** Se exaltara a los a los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, o 40 años de servicio a la entidad.
- **Participación en Proyectos Especiales:** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación del funcionario seleccionado que elija este incentivo, para el desarrollo de trabajos individuales o colectivos que tengan como propósito proyectar, desarrollar e implementar este tipo de proyectos institucionales que establezca la Administración Central Departamental.



100-91

DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
G O B E R N A C I O N

RESOLUCION NUMERO 0015 DE 28 ENE. 2020

“Por la cual se adopta en la Administración Central Departamental del Magdalena, el Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos Anual y se dictan otras disposiciones”

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y

- **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externa como la prensa e internos como los boletines existentes en la Administración Central Departamental, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias, mediante resolución, al mejor funcionario que haya alcanzado niveles de excelencia que opte por este tipo de incentivo.
- **Estímulos.** Se podrán realizar traslados, encargos, comisiones en cargos de Libre Nombramiento, de acuerdo con la normatividad vigente. Adicionalmente se le otorgara 2 días de licencia remunerada a cada funcionario ejemplar seleccionado por nivel.

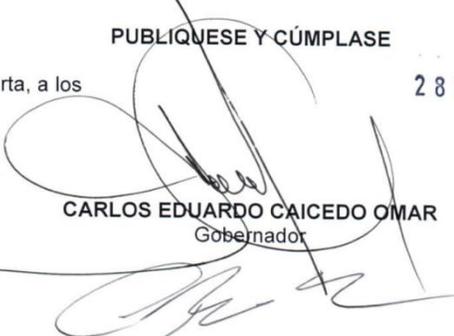
ARTICULO SÉXTO. La implementación del Plan de Bienestar Social y Estímulos, será cargado al presupuesto de la Administración Central Departamental del Magdalena, vigencia 2020.

ARTICULO SEPTIMO: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santa Marta, a los

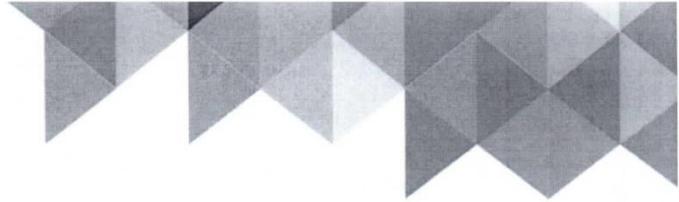
28 ENE. 2020


CARLOS EDUARDO CAICEDO OMAR
Gobernador

CRISPIN PAVAJEAU VILLAZON
Jefe Oficina Asesora Jurídica.


JORGE GUEVARA FRAGOZO
Secretario General.
Jefe Oficina de Talento Humano (E).

Proyectó: Leonardo Ponce G.
Prof. Especializado Of. T.H.



GOBERNACIÓN DEL
MAGDALENA

#Hacemos
el cambio

**PLAN
ANUAL DE
BIENESTAR
SOCIAL Y
ESTIMULOS**

2020



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. JUSTIFICACIÓN
3. OBJETIVO
 - 3.1. OBJETIVO GENERAL
 - 3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. GLOSARIO
5. MARCO LEGAL
6. ALCANCE
7. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS
8. BENEFICIARIOS
9. RESPONSABLE
10. DIAGNÓSTICO
 - 10.1 RESULTADO ENCUESTA CLIMA LABORAL
 - 10.2 RESULTADOS DE ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS
11. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
 - 11.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
 - RECREACIÓN Y DEPORTE ARTÍSTICOS Y CULTURALES
 - PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
 - OTRAS ACTIVIDADES DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
 - BIENESTAR AMBIENTAL
 - 11.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL RECURSOS
12. METODOLOGIA DEL PLAN
13. RECURSOS:
 - RECURSOS HUMANOS
 - RECURSOS FÍSICOS
 - RECURSOS FINANCIEROS
14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.
15. CRONOGRAMA.



INTRODUCCION

La Oficina de Talento Humano de la Gobernación del Magdalena, en cumplimiento a la normatividad y lineamientos dispuestos por la Dirección Técnica del Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales se rigen por la Ley 909 de 2004, esta define el modelo y guía política de Bienestar Social Laboral para las Entidades del sector Público, estos se contemplan en dos áreas fundamentales de atención que tienen la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus servidores públicos, lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Las áreas se definen a continuación: La primera denominada **CALIDAD DE VIDA LABORAL**, la cual se ocupa de los procesos socio-técnicos y culturales del ámbito laboral y de la forma como inciden en el desarrollo personal y organizacional.

La segunda de **PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**, comprende los aspectos tradicionales atendidos a través de los programas de salud, vivienda, educación formal y recreación para el servidor público y su grupo familiar.

Para que estos aspectos cumplan con el objetivo propuesto, se debe tener en cuenta que el servidor público, además de sus capacidades y habilidades tiene sentimientos, expectativas, creencias y necesidades que se constituyen y manifiestan mediante la interacción social.

En consecuencia el desarrollo de una entidad no se puede concebir únicamente con el crecimiento de infraestructura física, ampliación de cobertura y crecimiento económico sin considerar el desarrollo y promoción del ser humano, que hace parte integral de la organización o de la Entidad.

De tal forma el 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.





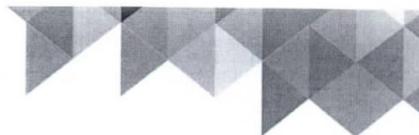
Existe la necesidad de contribuir a la construcción de la política institucional orientada hacia la implementación de la solidaridad y el compromiso social, brindando elementos que permitan una gestión en calidad democrática y participativa orientada al logro de los procesos administrativos con objetividad fines esenciales para garantizar la calidad.

Lo anterior se logra mediante procesos de formación, capacitación y bienestar laboral, realizando convenios, gestión y coordinaciones interinstitucionales en las entidades del estado que reciben aportes parafiscales, tales como: SENA, Cajamag, ESAP, acorde a las necesidades de los servidores públicos; según diagnóstico realizado a través de encuestas de necesidades y expectativas para la elaboración del plan anual de bienestar laboral e incentivos, lo que nos permite garantizar el mejoramiento continuo de las competencias laborales.

La capacitación se orienta hacia el mejoramiento de las competencias laborales de los servidores públicos, desarrollando conocimientos, actitudes, habilidades que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional.

El bienestar laboral de los empleados al servicio del estado se entiende como la búsqueda del bienestar integral del servidor público y el de su familia, lo que se reflejará en la calidad de cada uno de los procesos administrativos que emprenda dentro de sus competencias laborales.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades, habilidades de expresión, imaginación y creación; además de fortalecer la comunicación, el afecto y la socialización.



2. JUSTIFICACIÓN

Con fundamento en lo establecido en las normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación, formación y bienestar laboral, la Gobernación del Magdalena como Entidad Territorial, ha formulado para la vigencia 2020, un Plan de Acción acorde con los lineamientos que establece la Función Pública, mediante la actualización formativa garantizando la eficiencia, eficacia y efectividad administrativa y fiscal; fortaleciendo los conocimientos y competencias requeridas por los servidores públicos, para un mayor y mejor desempeño de sus funciones.

El Plan ha sido diseñado teniendo en cuenta la formación y capacitación enmarcado en la ley 909 de 2004 y reglamentado por el decreto ley N° 1567 de 1998 y Decreto N° 1227 de 2005 que persigue formar y capacitar servidores públicos competentes y comprometidos con la gestión pública orientada a resultados y a una mejor calidad en la prestación de los servicios.

En consecuencia, la Administración Departamental adopta el Plan Anual de Capacitación y Bienestar Social como una política orientadora y facilitadora de los programas de formación, seguridad y salud en el trabajo, deporte recreación y cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, de las competencias laborales y la calidad de vida de los servidores públicos, así también con el propósito de realizar un trabajo más eficiente en cuanto al mejoramiento del Clima Laboral en el 2020, teniendo como referencia los resultados la aplicación de la batería de riesgos sicosocial el año anterior con lo cual esperamos se vea reflejado en un ambiente agradable donde los servidores públicos aumenten su liderazgo, mejoren su comunicación y participación en las diferentes actividades.





3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020 en procura de un clima laboral acorde con la entidad y mejorar la calidad de vida de los funcionarios, buscando así mayores niveles de motivación, satisfacción, desempeño eficiente y fortaleciendo el sentido de pertenencia del personal, con los cuales se verá reflejado en una eficaz atención y productividad de la Entidad.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de ellos y su grupo familiar.
- Propiciar actividades para los servidores públicos y sus familias que les permita disminuir el nivel de estrés, fomentar los espacios familiares y mejorar sus niveles de vida.
- Brindar a los Pre Pensionados de la entidad espacios y herramientas necesarias para asumir su futuro rol como jubilados.
- Estimular el desempeño efectivo y eficiente de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena a través del otorgamiento de incentivos



4. GLOSARIO

BIENESTAR: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

BIENESTAR LABORAL: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del equipo de trabajo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

PROGRAMAS DE BIENESTAR: Los programas de bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas del equipo de trabajo, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además lograr un verdadero compromiso con la entidad.

CLIMA LABORAL: Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la entidad, con los implementos que utiliza para el desarrollo de su trabajo. Es la alta dirección con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral.

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos orientados a completar las capacidades del equipo de trabajo.

SISTEMA DE ESTÍMULOS: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.





PROGRAMA DE INCENTIVOS: Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

CODIGO DE INTEGRIDAD: Se constituye en el principal instrumento técnico de la Política de **Integridad** del **MIPG**, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano.

5. MARCO LEGAL

- LEY 734-2002 Por la cual se expide el código disciplinario único
En el Título IV, art. 33 numeral 4, establece que los servidores públicos "Tienen derecho a participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares 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 o convencionales vigentes
- Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Los programas de Bienestar Social deben ser orientados a crear, mantener y mejorar el nivel de vida de los servidores públicos y sus familias y a la vez que deben propiciar un ambiente de trabajo que genere eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio.

Con respecto a los incentivos este decreto 1567 indica que los programas de incentivos deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia de los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción.

- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el párrafo del Artículo 36, del capítulo I del título VI, señala que "Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley."
- Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005. Por el cual se modifica el párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con los beneficiarios de los programas de educación no formal y de educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior.
- Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



- Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función pública, en su artículo 2.2.10.2 determina la actividad que se podrá desarrollar en el área de protección y servicios sociales.

Deportivos, recreativos y vacacionales.

1. Artísticos y culturales
2. Promoción y prevención de la salud.
3. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades
4. Promoción y programas de vivienda

El Decreto 1083 de 2015 en su Art, 2.2.10.7 indica que para el área de calidad de vida laboral se debe efectuar los siguientes programas:

Medir el Clima Laboral, por lo menos cada dos años.

1. Evaluar la adaptación al cambio laboral.
2. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para consolidación para consolidación de la cultura deseada.
3. Fortalecer el trabajo en equipo
4. Adelantar programas de incentivos

- Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:
 - Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
 - Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.



- Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017, se adoptó el Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades del Distrito Capital.

6. ALCANCE

Los programas de bienestar social de la de la Gobernación del Magdalena, están orientados a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos.

7. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS

Con base al Artículo 15 del decreto 1567 de 1998, la Gobernación del Magdalena fundamentará su sistema de estímulos en los siguientes principios:

- ✓ **HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO:** Brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus dimensiones cognitivas, efectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- ✓ **EQUIDAD Y JUSTICIA:** Provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- ✓ **SINERGIA:** Todo estímulo debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- ✓ **OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA:** El programa de Bienestar e incentivos estará basado en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los Funcionarios de la Gobernación del Magdalena.
- ✓ **COHERENCIA:** La Gobernación del Magdalena, deberá cumplir con lo establecido en el programa de bienestar social e incentivos.
- ✓ **ARTICULACIÓN:** Se integrarán acciones que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los funcionarios.





8. BENEFICIARIOS.

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social e incentivos todos los Servidores Públicos de la Gobernación del Magdalena, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

9. RESPONSABLE:

La Secretaría General de la Gobernación del Magdalena, a través del Grupo de Gestión Humana y su área funcional de Bienestar social, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades establecidas en el plan.

El alcance del presente Plan se extiende a todos los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena y sus familias.

10. DIAGNOSTICO:

El programa de Bienestar social 2020 de la Gobernación del Magdalena se formuló con base a las opiniones, sugerencias y preferencias de los funcionarios a través de los diferentes instrumentos aplicados: *Batería de Riesgo Sicosocial, Encuesta de Satisfacción y Necesidades de Bienestar Social.*

Los resultados de la aplicación de la **Batería de Riesgo Social** donde se mide el Clima Laboral de la entidad, arrojó la necesidad de aumentar las habilidades de comunicación, liderazgo y participación de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena

10.1 RESULTADO APLICACIÓN DE ENCUESTA CLIMA LABORAL 2018-2019

En el año 2018 se realizó la medición del clima laboral a los empleados de Gobernación del Magdalena. El propósito de la evaluación consistió en medir el liderazgo como la habilidad de motivar, dirigir y tratar con el cambio continuo en la organización fomentando nuevas ideas útiles.

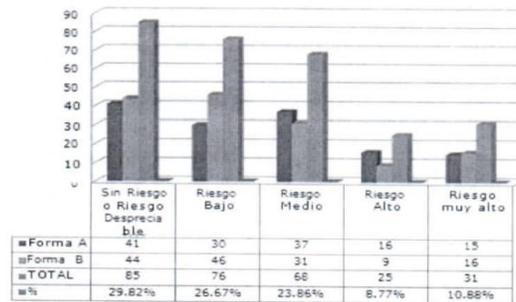
Evaluar buenos canales de comunicación, autonomía en la toma de decisiones y flexibilidad laboral.



ITEMS EVALUADO EN LOS
FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION
DEL MAGDALENA

ASPECTOS A MEDIR	ITEM MEDIDOS
OBJETIVOS	CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO
COMUNICACIÓN	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO
GRUPOS DE TRABAJO	RECOMUNICACIÓN DE DESEMPEÑO
CONDICIONES DE TRABAJO	RELACION CON LOS COLABORADORES
OPORTUNIDADES DE CARRERA	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN Y CARACTERIZACIÓN
COMPETENCIA SUPERVISORA	RECOMUNICACIÓN DE DESEMPEÑO
COMPENSACIÓN Y RECONOCIMIENTO	RECOMUNICACIÓN DERIVADA DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN

Los ítems que mostraron un nivel de riesgo alto fueron los siguientes; Característica de Liderazgo, Relaciones Laborales y Recompensas Laborales. Siendo esto un indicador de intervención inmediata para mejoras en la percepción del Clima Laboral dentro de los empleados de la Gobernación del Magdalena.

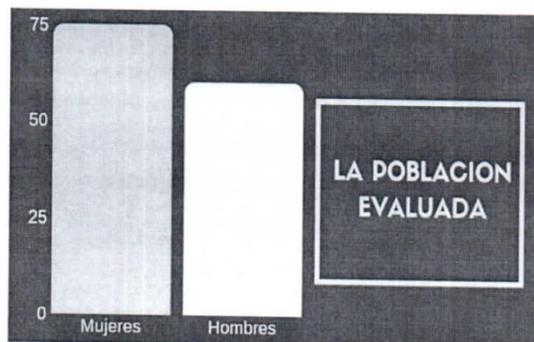


En el año 2019 se aplica la batería de riesgo Psicosocial con el objetivo de medir los procesos realizados durante todo el año y partiendo de los resultados u observaciones entregadas para mejoras en el plan de formación.



Todo esto soportado en los diagnósticos presentados en el 2018, actuando con el plan de formación para mejorar los procesos en el 2019, mejorando el clima laboral dentro de las seis sedes en la Gobernación del Magdalena.

Población evaluada en el año 2019, fue el 100% de los cuales el 75% son mujeres y el restan 25% hombres empleados de planta ubicados en puestos fijos dentro de las sedes.



Con una proyección mayor para el año 2020 dentro del plan de formación buscando cumplir no solo con la normatividad, sino también para mejorar la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo afianzando los tiempos de trabajo cumpliendo con las metas de cada oficina como funcionarios de la Gobernación del Magdalena.



SE ENTREGAN LAS RECOMENDACIONES PARA TENER PRESENTE LAS TEMÁTICAS EN EL PLAN DE FORMACIÓN PARA EL AÑO 2020.

- **Integra una familia laboral**

Crea un ambiente amigable e inclusivo. Organiza actividades en las cuales participen todos tus colaboradores: celebraciones de cumpleaños, comidas, excursiones. Estas dinámicas les ayudarán a mantener una relación de respeto y confianza tanto dentro como fuera de la oficina.

- **Sé un líder**

Elimina las barreras y acércate a tu equipo de trabajo. Escúchalos y gana su confianza; alienta a expresar sus ideas y propuestas. Recuerda que ellos conforman el elemento clave para llegar a las metas establecidas.

- **Da la bienvenida a los nuevos integrantes**

Cuando llega un nuevo miembro a la empresa es importante informarle las políticas y prácticas. Sin embargo, también es sustancial hacerlo sentir como en casa: preséntalo en todas las áreas, asígnale su propio espacio de trabajo y todos los materiales que requiera para facilitar su integración

- **Toma decisiones inteligentes**

Las situaciones de crisis pueden causar conflictos y afectar el **clima laboral**. Ante cualquier dificultad, mantén la calma, analiza la situación y trabaja en equipo para salir de ella.



- **Mantén el equipo e instalaciones en buen estado**

Cuida el bienestar de tus colaboradores y fomenta su productividad abasteciéndolos con las herramientas básicas para realizar su trabajo y las instalaciones adecuadas para brindarles seguridad.

- **Celebra los logros**

A las personas les gusta ser valoradas. ¿Firmaron con un cliente difícil? ¿Llegaron a la meta anual? Felicita al equipo y reconoce su esfuerzo de forma grupal e individual. Si los resultados no fueron los esperados, retroaliméntalos y trabajen conjuntamente para mejorar la estrategia.

- **Fomenta el balance entre vida personal y laboral**

No ates a los empleados a su escritorio. Considera los horarios flexibles para aumentar su productividad y permitir que realicen otras actividades que enriquezcan su desarrollo.

- **Participa en iniciativas sociales y ambientales**

Tu empresa es parte fundamental de la comunidad, así que tienes una gran responsabilidad con ella. Súmate a causas sociales, apoya instituciones, realiza colectas y toma decisiones con base en el impacto positivo que puedan tener.

- **Brinda prestaciones extra**

Demuestra tu interés por el bienestar de tus colaboradores ofreciéndoles prestaciones de diversos tipos: desde lo dispuesto en la ley hasta servicio de comedor, bonos de productividad, estacionamiento o becas para seguir estudiando.

- **Haz que todos se enorgullezcan de trabajar ahí**

En este punto, no hay mucho que decir. Recuerda que el **clima organizacional** siempre se reflejará en la actitud de tus colaboradores. Haz que las personas con las que trabajas se enorgullezcan de lo que hacen, de sus compañeros y del lugar en el cual trabajan.



10.2 RESULTADO ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2020.

Desde el 30 de diciembre del 2019 a la fecha se habilitó la encuesta para la elaboración del programa de bienestar social 2020, la cual fue enviada vía correo electrónico de los 322 funcionarios vinculados en la entidad, obteniendo un porcentaje de participación de 22,9%. A través de esta encuesta se logró establecer que el 100% de los encuestados ha asistido a las actividades organizadas por el área de bienestar social. Asimismo, los encuestados manifestaron que las actividades de Bienestar Social realizadas en la pasada vigencia contribuyeron a mejorar un el Clima Laboral, fortaleciendo la comunicación, el liderazgo y la participación

Se preguntó a los funcionarios sobre qué actividades **Deportivas y Recreativas** les gustaría que se incluyeran en las actividades de Bienestar Social del año 2020, estos manifestaron especial futbol con el 39,2%, juegos tradicionales con 36,5 % y caminatas 48.7% , reflejando el mayor interés por Futbol. En cuanto a preferencias por actividades **Artísticas Y Culturales**, los encuestados mostraron favoritismo por la música 39,2%, el cine 39,2%, la danza 35,1% y talleres de manualidades 32,1%, como otros intereses, los encuestados mostraron su interés por la adquisición de vivienda y por conocer los Bienes y Servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar CAJAMAG. Dentro de las actividades **Promoción Y Prevención**, el mayor número de encuetados mostró su preferencia por la semana de la salud con un 53.8%, jornada visual y auditiva con un 37% y jornadas de vacunación 38.5% Por otra parte, a la pregunta sobre qué **OTRAS ACTIVIDADES** les gustaría incluir en el plan de bienestar de 2020, Los funcionarios indicaron que las actividades de celebración de fechas especiales, actividades familiares, actividades al aire libre, actividades que mejoren aún más el trabajo en equipo y el liderazgo.



11. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

El Programa de Bienestar Social 2020, se elabora de conformidad con los lineamientos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las sugerencias efectuadas por los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, se propone la realización de las siguientes actividades de bienestar social, las cuales se encuadran en las líneas de acción **PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL:**

11.1 Programas De Protección Y Servicios Sociales: En ésta área se programará actividades que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y sus familias para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- **Recreación y Deporte:** Las actividades programadas se harán con el fin de promover la actividad física, brindar espacios de recreación y esparcimiento que contribuyan a prevenir el riesgo cardiovascular, disminuir los niveles de estrés y sedentarismo, así como mejorar las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación.
 - ✓ Rumba terapia
 - ✓ Campeonato de Microfútbol
 - ✓ Convenios Gimnasios
 - ✓ Actividades de Integración y Fortalecimiento Institucional
- **Artísticos Y Culturales:** Estas actividades buscan motivar el trabajo en equipo, resaltar la creatividad, afianzar los valores institucionales. Se propone desarrollar las siguientes actividades:
 - ✓ Formación en música o danza, se incluye esta actividad dentro del programa de Bienestar Social, ofrecido por la caja de compensación familiar u otra entidad, donde la Gobernación del Magdalena dispondrá de un presupuesto para cubrir la inscripción de los funcionario interesados



- ✓ Realización de un espacio que nos permita conocer los productos, tradiciones de nuestros municipios que hacen parte del Departamento del Magdalena.
 - ✓ Participación de la Danza de la Gobernación del Magdalena en diferentes eventos.
- **Promoción Y Prevención De La Salud:** Con el apoyo de diferentes entidades, se llevará a cabo la semana de la salud con el fin de disminuir los niveles de estrés de nuestros funcionarios, incentivar hábitos saludables e incrementar sus niveles de salud tanto física como mental. Adicionalmente, mediante la realización de las actividades del plan de trabajo y programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo se buscará proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades, accidentes y hábitos poco saludables.
- ✓ Semana de la Salud
 - ✓ Jornada de Salud.
 - ✓ Pausas Activas
 - ✓ Promoción de Estilos de Vida Saludable
- **Otras Actividades de Protección y Servicios Sociales:** Como actividades complementarias a las anteriormente mencionadas se efectuarán las siguientes:
- ✓ Sensibilización, motivación e invitación a los funcionarios a participar de los diferentes eventos que se realicen en la entidad
 - ✓ Informar a los empleados de la Gobernación del Magdalena acerca de los proyectos de vivienda.
 - ✓ Realizar actividades para los hijos de los funcionarios, menores de 12 años: Vacaciones recreativa, día de los angelitos, novena navideña
 - ✓ Elegir una Fundación o entidad carcelaria para donar elementos de acuerdo a sus necesidades
 - ✓ Curso de Manualidades y/o cocina Navideña para Servidores Públicos y familiares





- ✓ Envío de tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos de hijos, fallecimientos y fechas especiales como: Día de la Secretaria, Día de la mujer, día del hombre, día del servidor público, día de la madre, padre, día de la familia, etc.
- **Bienestar Ambiental:** Es de gran importancia que los servidores públicos generen buenas prácticas ambientales y útiles que puedan adoptar para garantizar el éxito de las mismas y lograr el cambio real, esto implica cumplir a cabalidad con las acciones programadas:
 - ✓ II Semana Ambiental.
 - ✓ Recolección de tapas plástica
 - ✓ Semana verde
 - ✓ Reducción de Agua, Luz y Papelería.

11.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL:

Esta área será atendida a través de actividades que permitan obtener un ambiente satisfactorio y propicio para el bienestar y desarrollo de los funcionarios. Es de anotar que las actividades seleccionadas se establecieron de acuerdo a los resultados que arrojó la encuesta de Clima Laboral, con la necesidad de continuar trabajando dentro de los funcionarios el liderazgo, participación y comunicación.

. Las actividades de intervención serán:

- **ACTIVIDADES QUE OPTIMICEN EL LIDERAZGO, LA COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN.**
 - ✓ Talleres de Trabajo en Equipo
 - ✓ Talleres de motivación personal
 - ✓ Taller de comunicación Asertiva
 - ✓ Taller Liderazgo efectivo.
- **ACTIVIDADES PARA LOS PRE PENSIONADOS.**
 - ✓ Charlas sobre emprendimiento dirigida a los pre-pensionados
 - ✓ Asesoría legal en el proceso de pensión dirigida a los pre pensionados.





- **SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD A NUEVOS Y ANTIGUOS SERVIDORES PÚBLICOS**
 - ✓ Articulación de los Gestores de Integridad con las acciones de los Líderes de MIPG.
- **ACTIVIDADES SOBRE INCENTIVOS**
 - ✓ Reconocimiento a mejores funcionarios y equipos de trabajo.
 - ✓ Reconocimiento al mejor funcionario del mes, teniendo en cuenta los valores del Código de Integridad.

12. METODOLOGÍA DEL PLAN.

Teniendo en cuenta las necesidades de Bienestar Social de los funcionarios de la Gobernación del Magdalena, el área funcional de Talento Humano, Bienestar Social aplicó la Encuesta de Necesidades y Expectativas para la elaboración del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2020, se utilizó un formulario electrónico y se le envió el link al cual debían ingresar y diligenciar la encuesta, con el propósito de conocer las expectativas y prioridades de los funcionarios y a los programas de Bienestar en los cuales desearían participar, además los resultados de la encuesta de Clima Laboral.

13. RECURSOS:

Recursos Humanos: Se realizarán alianzas con diferentes entidades como Cajamag, Sena, Centros Deportivos, adicionalmente se contratará algunas otras, con el fin de lograr llevar a término cada una de las actividades programadas.

Recursos Físicos: Se emplearán espacios físicos adecuados para cada actividad y que garanticen el bienestar de nuestros funcionarios.

Recursos Financieros: El programa de bienestar social será financiado a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la entidad.





14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos 2020 y al impacto de las medidas previstas en el presente plan, se realizará a través de:

- Aplicación de encuestas de satisfacción de las actividades realizadas
- Verificación de la asistencia de los funcionarios a todas las actividades programadas.
- Elaborará un **Informe de Gestión anual**, con corte a 31 de diciembre de 2020.

Para conocer el impacto de las diferentes actividades se medirán a través del cumplimiento de los indicadores y las metas de resultados.

15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (Anexo).


JORGE MIGUEL GUEVARA FRAGOZO
Secretario General
Jefe de Oficina de Talento Humano (E)


Proyectó: **MARIA HILARIA GONZALEZ ORDÓNEZ**
Profesional Especializado
Área Funcional de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo.

 GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA 		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS																
VIGENCIA	2020											REVISIO						
												FECHA DE APROBACIÓN						
OBJETIVO GENERAL	Diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2020 en procura de un clima laboral acorde con la entidad y mejorar la calidad de vida de los funcionarios, buscando así mayores niveles de motivación, satisfacción, desempeño eficiente y fortaleciendo el sentido de pertenencia del personal, con los cuales se verá reflejado en una eficaz atención y productividad de la Entidad.																	
OBJETIVOS ESPECIFICOS	1. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de ellos y su grupo familiar 2. Propiciar actividades para los servidores públicos y sus familias que les permita disminuir el nivel de estrés, fomentar los espacios familiares y mejorar sus niveles de vida. 3. Brindar a los Pre Pensionados de la entidad espacios y herramientas necesarias para asumir su futuro rol como jubilados 4. Estimular el desempeño efectivo y eficiente de los servidores publicos de la Gobernación del Magdalena a través del otorgamiento de incentivos																	
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																		
COMPONENTE	PROGRAMA	EJECUTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS		
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			P	E
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
PLANEACIÓN	Diagnostico y formulación del Plan de Bienestar e Incentivos.															Bienestar Social	Talento Humano	
	Aprobación del Plan Bienestar Social e Incentivos															Secretaria General	Talento Humano	
RECREACIÓN Y DEPORTE	ACTIVIDADES		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS		
	Rumbaterapia															Bienestar Social, ARL	Talento Humano	
	Convenios Gimnasios															Talento Humano, Bienestar Social	Talento Humano, Bienestar Social	
	Campeonato de Microfutboll															Secretaria General, Talento Humano, Bienestar Social	Secretaria General, Talento Humano, Bienestar Social	
	Actividades de Integración y Fortalecimiento Institucional															Secretaria General, Talento Humano, Bienestar Social	Talento Humano	
ARTISTICOS Y CULTURALES	ACTIVIDADES		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS		
	Formación en Musica o Danza															CAJAMAG, Talento Humano, Bienestar Social	CAJAMAG	
	Que conozco de mi Departamento															Bienestar Social	Talento Humano	
	Danzas Institucional															Talento Humano	Talento Humano	
Participación Danza en Diferentes Eventos															Talento Humano	Talento Humano		

VIGENCIA		2020		REVISO														
				FECHA DE APROBACIÓN														
OBJETIVO GENERAL		Diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2020 en procura de un clima laboral acorde con la entidad y mejorar la calidad de vida de los funcionarios, buscando así mayores niveles de motivación, satisfacción, desempeño eficiente y fortaleciendo el sentido de pertenencia del personal, con los cuales se verá reflejado en una eficaz atención y productividad de la Entidad.																
OBJETIVOS ESPECIFICOS		1. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de ellos y su grupo familiar 2. Propiciar actividades para los servidores públicos y sus familias que les permita disminuir el nivel de estrés, fomentar los espacios familiares y mejorar sus niveles de vida. 3. Brindar a los Pre Pensionados de la entidad espacios y herramientas necesarias para asumir su futuro rol como jubilados 4. Estimular el desempeño efectivo y eficiente de los servidores publicos de la Gobernación del Magdalena a través del otorgamiento de incentivos																
COMPONENTE	PROGRAMA	EJECUTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS		
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			P	E
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO															SST	Talento Humano		
															Talento Humano	Talento Humano		
															SST	Talento Humano		
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN															SST, Bienestar Social	Talento Humano		
															SST, Bienestar Social	Talento Humano		
															SST, Bienestar Social, ARL	ARL		
															SST, Bienestar Social	Talento Humano		

 GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA 		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS																	
VIGENCIA	2020											REVISIO							
												ECHA DE APROBACIÓ							
OBJETIVO GENERAL	Diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2020 en procura de un clima laboral acorde con la entidad y mejorar la calidad de vida de los funcionarios, buscando así mayores niveles de motivación, satisfacción, desempeño eficiente y fortaleciendo el sentido de pertenencia del personal, con los																		
OBJETIVOS ESPECIFICOS	1. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de ellos y su grupo familiar																		
	2. Propiciar actividades para los servidores públicos y sus familias que les permita disminuir el nivel de estrés, fomentar los espacios familiares y mejorar sus niveles de vida.																		
	3. Brindar a los Pre Pensionados de la entidad espacios y herramientas necesarias para asumir su futuro rol como jubilados																		
	4. Estimular el desempeño efectivo y eficiente de los servidores publicos de la Gobernación del Magdalena a través del otorgamiento de incentivos																		
COMPONENTE	P	PROGRAMADA	E	EJECUTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS	
	ACTIVIDADES			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P			E
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
CALIDAD DE VIDA LABORAL		Talleres de Trabajo en Equipo															Capacitación, Bienestar Social	Talento Humano	
		Talleres de motivación personal															Capacitación, Bienestar Social	Talento Humano	
		Taller de comunicación Asertiva															Capacitación, Bienestar Social	Talento Humano	
		Taller Liderazgo efectivo															Capacitación, Bienestar Social	Talento Humano	
		Actualización de Base de Datos de los Pre-pensionados.															SST, Bienestar Social	Talento Humano	
		Charlas sobre emprendimiento dirigida a los pre-pensionados															Capacitación, Bienestar Social	Talento Humano	
		Asesoría legal en el proceso de pensión dirigida a los pre pensionados															Jurídica, Bienestar Social	Talento Humano	
		Socialización del código de Integridad a nuevos y antiguos servidores públicos															Bienestar Social	Talento Humano	
		Articulación de los Gestores de Integridad con las acciones de los líderes de MIPG.															Bienestar Social	Talento Humano	
		Medición del clima laboral															Pisologo, SST, ARL	Talento Humano	
		Encuesta de satisfacción de actividades															Bienestar Social	Talento Humano	
		Actualización de la matriz de caracterización de los Servidores Públicos															Bienestar Social	Talento Humano	
		Actividades sobre Incentivos.															Talento Humano	Talento Humano	
		Divulgación de la jornada laboral flexible especial para mujeres en estado de embarazo y otras															Talento Humano	Talento Humano	

 GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA #Hacemos el cambio		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS																
VIGENCIA	2020											REVISIÓN						
												FECHA DE APROBACIÓN						
OBJETIVO GENERAL	Diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2020 en procura de un clima laboral acorde con la entidad y mejorar la calidad de vida de los funcionarios, buscando así mayores niveles de motivación, satisfacción, desempeño eficiente y fortaleciendo el sentido de pertenencia del personal, con los cuales se verá reflejado en una eficaz																	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de ellos y su grupo familiar																	
	2. Propiciar actividades para los servidores públicos y sus familias que les permita disminuir el nivel de estrés, fomentar los espacios familiares y mejorar sus niveles de vida.																	
	3. Brindar a los Pre Pensionados de la entidad espacios y herramientas necesarias para asumir su futuro rol como jubilados																	
	4. Estimular el desempeño efectivo y eficiente de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena a través del																	
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																		
COMPONENTE	PROGRAMA	EJECUTADO	MES												RESPONSABLE	RECURSOS		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
			P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E			P E	
OTRAS ACTIVIDADES DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR SOCIAL	Sensibilización, motivación e invitación a los funcionarios a participar de los diferentes eventos que se realicen en la entidad																Bienestar Social	Talento Humano
	Día de la mujer																Bienestar Social	Talento Humano
	Festival del dulce																Bienestar Social	Talento Humano
	Día de la Familia																Bienestar Social	Talento Humano
	Día del hombre																Bienestar Social	Talento Humano
	Día de la secretaria																Bienestar Social	Talento Humano
	Día de las madres																Bienestar Social	Talento Humano
	Día del padre																Bienestar Social	Talento Humano
	Reconocimiento a los servidores Públicos																Bienestar Social	Talento Humano
	Reconocimiento a los servidores Públicos Pre pensionados.																Bienestar Social	Talento Humano
	Día del amor y amistad																Bienestar Social	Talento Humano
	Día de los Angelitos																Bienestar Social	Talento Humano
	Vacaciones recreativas para hijos de servidores públicos																Bienestar Social	Talento Humano
	Curso de Manualidades y/o cocina Navideña para Serv. Públicos y familiares																Bienestar Social	Talento Humano
	Coordinación de la Novena navideña.																Bienestar Social	Talento Humano
	Elegir una Fundación o entidad carcelaria para donar elementos de acuerdo a sus necesidades.																Bienestar Social	Talento Humano
Envío de tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en fechas																Bienestar Social	Talento Humano	

 GOBERNACION DEL MAGDALENA 		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS																		
VIGENCIA	2020											REVISO								
	FECHA DE APROBACIÓN																			
OBJETIVO GENERAL	Diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2020 en procura de un clima laboral acorde con la entidad y mejorar la calidad de vida de los funcionarios, buscando así mayores niveles de motivación, satisfacción, desempeño eficiente y fortaleciendo el sentido de pertenencia del personal, con los																			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	1. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de ellos y su grupo familiar																			
	2. Propiciar actividades para los servidores públicos y sus familias que les permita disminuir el nivel de estrés,																			
	3. Brindar a los Pre Pensionados de la entidad espacios y herramientas necesarias para asumir su futuro rol como jubilados																			
	4. Estimular el desempeño efectivo y eficiente de los servidores publicos de la Gobernación del Magdalena a través del otorgamiento de incentivos																			
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																				
COMPONENTE	P	ROGRAMAD	E	EJECUTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS		
	ACTIVIDADES				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			P	E
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
BIENESTAR AMBIENTAL	II Semana Ambiental																Oficina de medio Ambiente, SST, Bienestar Social, ARL	Talento Humano, ARL		
	Recolección de tapas plastica																Oficina de medio Ambiente, SST, Bienestar Social, ARL	Talento Humano, ARL		
	Semana verde																Oficina de medio Ambiente, SST, Bienestar Social, ARL	Talento Humano, ARL		
	Reducción de Agua, Luz y Papeleria																Oficina de medio Ambiente, SST, Bienestar Social, ARL	Talento Humano, ARL		
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	TOTAL																TOTAL RECURSOS			
	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO POR MES																			
	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO POR TRIMESTRE																			
	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO ANUAL																			
APROBACIÓN																				
SECRETARIO GENERAL																				
JEFE OFICINA DE TALENTO HUMANO																				
FIRMA																				

	INFORME REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN	
	FO – 29	Abril del 2019

Información General Acta No 1	
Fecha: 15 de enero de 2020	Lugar: Secretaría General
Hora: 3:00 p.m.	Responsable:
Objetivo de la reunión: I Mesa de trabajo presentación Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2020 y su respectiva aprobación	

Convocados/asistentes		
Nombre y apellido	Cargo – dependencia	Firma
JORGE GUEVARA FRAGOZO	SECRETARIO GENERAL	
MAGALI COTES	COPASST	
MARIA CRISTINA HERNANDEZ	COPASST	
LIBARDO ATENCIO	COPASST	
JAVIER CORONADO	COPASST	
JORGE CAPELLA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	
BIENVENIDO VARGAS	PRESIDENTE COPASST	
INGRID PEÑA DE CASTRO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	
KARINA JIMENEZ CAAMAÑO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	

Invitados		
Nombre y apellido	Cargo – dependencia	Firma
JADER CAMACHO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	
CLAUDIA CANDIA	SECRETARIA GENERAL SECRETARIA COPASST	

Orden del día
<ul style="list-style-type: none"> ✓ INSTALACIÓN DE LA MESA DE TRABAJO- SECRETARIO GENERAL ✓ PRESENTACIÓN ASISTENTES ✓ PRESENTACIÓN PLAN DE TRABAJO ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VIGENCIA 2020 ✓ RECURSOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Desarrollo
<p>SIENDO LAS 3:00 P.M. SE DA INICIO A LA MESA DE TRABAJO, PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA VIGENCIA 2020, HACE INSTALACIÓN DE LA MESA EL DOCTOR JORGE GUEVARA, SECRETARIO GENERAL QUIEN DA LA BIENVENIDA A LOS ASISTENTES EXPRESANDO EL COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA HACIA SUS SERVIDORES PÚBLICOS.</p> <p>PROCEDEN A PRESENTARSE CADA UNO DE LOS ASISTENTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • COPASST MARIA CRISTINA HERNANDEZ MEJIA MAGALI COTES LIBARDO ATENCIO JAVIER CORONADO • SINDICATO SINTRAGOVERMAG BIENVENIDO VARGAS, PRESIDENTE CLAUDIA CANDIA, SECRETARIA • OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN JORGE CAPELLA • EQUIPO SST INGRID PEÑA DE CASTRO KARINA JIMENEZ • FUNCIONARIO ADSCRITO A SECRETARIA GENERAL JADER CAMACHO <p>INGRID PEÑA HACE LA PRESENTACIÓN DEL PLAN ANUAL DE SST, EL</p>



INFORME REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

FO - 29

Abril del 2019

Versión 2

SECRETARIO GENERAL HACE INTERVENCIÓN RESALTANDO LA IMPORTANCIA DE ESTABLECER EL RECURSO PARA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SOLICITANDO INFORME ÚLTIMO MANTENIMIENTO DE LOS EXTINTORES. SE ENTREGA A LOS ASISTENTES COPIA DEL PTA-SST CON EL FIN DE REVISAR LAS ACTIVIDADES PLANEADAS Y SU RESPECTIVA APROBACIÓN. TOMA LA PALABRA EL PRESIDENTE DEL SINDICATO BIENVENIDO VARGAS HACIENDO ÉNFASIS EN QUE EN EL PLIEGO DE PETICIONES QUEDÓ ESTABLECIDO LA NECESIDAD DE CREAR UN RUBRO DENTRO DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y GASTOS DE LA ENTIDAD ACORDE AL NÚMERO DE EMPLEADOS.

FINALIZA LA REUNIÓN A LAS 5:00 P.M. APROBANDO EL PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA VIGENCIA 2020, ESTANDO DE ACUERDO CON LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS.

Compromisos

- ✓ PRESENTAR INFORME ÚLTIMO MANTENIMIENTO EXTINTORES EL VIERNES 17 DE ENERO DE 2020
- ✓ ELABORAR ACTA GERENCIAS CON LA DESIGNACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LA ALTA GERENCIA
- ✓ PRESENTAR POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA SU REVISIÓN Y LA FIRMA DEL GOERNADOR
- ✓ ARTICULAR PROTOCOLO DE VISITANTES PLAN DE EMERGENCIAS CON EL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																	
 																	
VIGENCIA	2020	REVISIÓN	COPASST					REVISIÓN COPASST	ACTA N° 1 DE 2020								
		APROBO	SECRETARIO GENERAL					FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2020								
OBJETIVO DEL SG-SST	Implementar acciones eficaces en cumplimiento con las exigencias legales, y parámetros establecidos por la ley 1562 del 2012, el Decreto 1072 del 2015 y resolución 1111 de 2017, logrando así la sostenibilidad y productividad de la organización, garantizando así la óptima realización de sus operaciones, preservando el bienestar físico, social y mental de cada una de las partes interesadas.																
OBJETIVO DEL PLAN ANUAL	El objetivo principal es evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los servidores públicos, el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, así como el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales en la Gobernación del Magdalena para la vigencia 2020.																
META DEL PLAN ANUAL	Alcanzar como mínimo el 95% de eficacia en la ejecución del Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo																
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
COMPONENTE	PROGRAMADO	EJECUTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS	
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			P
PLANIFICACIÓN DEL SG-SST	ACTIVIDADES																
	EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST		P													LÍDER SST	ARL
	REVISIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO (política, objetivos, indicadores, etc.)			P												DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	DEFINIR PLAN DE TRABAJO REINVERSIÓN ARL				P											DESIGNADO SST	ARL
	DESARROLLAR PLAN DE TRABAJO ANUAL SG-SST 2021													P		DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
	PROYECCIÓN DE RECURSOS PARA EL SG-SST			P												LÍDER SST OFICINA TALENTO HUMANO SECRETARIA GENERAL SECRETARIA DE HACIENDA	LÍDER SST SECRETARIA GENERAL SECRETARIA DE HACIENDA
	SEGUIMIENTO A EJECUCIÓN PRESUPUESTAL							P							P	LÍDER SST OFICINA TALENTO HUMANO	SECRETARIA GENERAL TALENTO HUMANO
DESARROLLO DEL SISTEMA	SST																
	IDENTIFICAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN-PROGRAMA Seguridad		P													DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
	ESTABLECER RECURSOS Y RESPONSABILIDADES PARA EL PROGRAMA			P												DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	ESTABLECER PROGRAMA DE CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y			P												DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN AL SG-SST		P					P						P		DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
	REQUISITOS LEGALES Y DE OTRA INDOLE																
	REVISIÓN MARCO LEGAL DE LOS PROCEDIMIENTOS			P												DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
	MEDICIÓN CUMPLIMIENTO DECRETO 1072 DE 2015				P							P				DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
	SEGUIMIENTO A FASES RES 0312 DE 2019				P											DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
	REVISIÓN MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES				P											DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
RENDICIÓN DE CUENTAS	RENDICIÓN DE CUENTAS																
	RESULTADOS SST INFORME RENDICIÓN DE CUENTAS														P	JEFE OFICINA DE TALENTO HUMANO SECRETARIA GENERAL	TALENTO HUMANO SECRETARIA GENERAL
	COMUNICAR Y DIFUNDIR RESPONSABILIDADES EN SST				P											DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
	PARTICIPACIÓN, COMUNICACIÓN Y CONSULTA																
	ACTUALIZACIÓN DE MATRIZ DE CPC (CONFORME A LA NTC ISO 45001) SST				P											DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
INVESTIGACIÓN ATEL	ACTIVIDADES																
	DESIGNACIÓN RESPONSABLE DE REPORTE Y GESTIÓN DE ACCIDENTES			P												DESIGNADO SST	DESIGNADO SST
	SEGUIMIENTO A MEDIDAS DE INTERVENCIÓN ATEL				P				P					P	DESIGNADO SST COPASST	DESIGNADO SST COPASST	
	ACTUALIZACIÓN Y SOCIALIZACIÓN REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS		P								P					DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	ACTUALIZAR INDICADORES: SEGUIMIENTO A MEDIDAS DE TALLER INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y AT			P					P							DESIGNADO SST COPASST	DESIGNADO SST COPASST

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA		#Hacemos el cambio		PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												SG-SST		
VIGENCIA	2020	REVISIÓN		COPASST						REVISIÓN COPASST				ACTA N° 1 DE 2020				
		APROBO	SECRETARIO GENERAL	SECRETARIO GENERAL				FECHA DE APROBACIÓN				15/01/2020						
OBJETIVO DEL SG-SST	Implementar acciones eficaces en cumplimiento con las exigencias legales, y parámetros establecidos por la ley 1562 del 2012, el Decreto 1072 del 2015 y resolución 1111 de 2017, logrando así la sostenibilidad y productividad de la organización, garantizando así la óptima realización de sus operaciones, preservando el bienestar físico, social y mental de cada una de las partes interesadas.																	
OBJETIVO DEL PLAN ANUAL	El objetivo principal es evaluar el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los servidores públicos, el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, así como el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales en la Gobernación del Magdalena para la vigencia 2020.																	
META DEL PLAN ANUAL	Alcanzar como mínimo el 95% de eficacia en la ejecución del Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo																	
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	PROGRAMA	EJECUTADO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												RESPONSABLE	RECURSOS		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			P	E
PREVENCIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS	DESIGNACIÓN RESPONSABLE DEL PLAN DE EMERGENCIAS EN CADA UNA DE LAS SEDES			P													DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	DEFINIR METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL RIESGO			P													DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	IDENTIFICAR AMENAZAS			P													DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	ANALIZAR LA VULNERABILIDAD			P													DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	ACTUALIZACIÓN DOCUMENTO PLAN DE EMERGENCIAS				P												DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	PUBLICAR DOCUMENTO Y SOCIALIZAR						P										DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	REVISAR Y ACTUALIZAR LOS PON							P									DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	ACTUALIZACIÓN BRIGADAS DE EMERGENCIAS POR SEDES							P									DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	SOCIALIZAR FUNCIONES, RESPONSABILIDADES, BRIGADISTAS Y PLANIFICACIÓN DE EMERGENCIAS								P								DESIGNADO SST COPASST	DESIGNADO SST COPASST
	INSPECCIÓN EQUIPOS DE RESPUESTA A EMERGENCIAS									P							DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	ESTABLECER PLAN DE AYUDA MUTUA										P						DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	ACTUALIZACIÓN BASE DE DATOS ASISTENCIA MÉDICA Y PRIMEROS AUXILIOS																DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	IMPLEMENTAR PROTOCOLO VISITANTE																DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	ACTUALIZAR INFORMACIÓN DE EMERGENCIA Y PROTOCOLO VISITANTE-ESCARAPELA																DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	SIMULACRO EMERGENCIAS POR ATRAPAMIENTO EN EL ASCENSOR																DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	SIMULACRO EMERGENCIAS EVACUAR PERSONAL CON DISCAPACIDAD																DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	SIMULACRO NACIONAL DE EVACUACIÓN																DESIGNADO SST ARL	TALENTO HUMANO
	COPASST																	
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	DESIGNADO SST COPASST	TALENTO HUMANO
ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ACTAS SEGUIMIENTO A COMPROMISOS																	DESIGNADO SST COPASST	TALENTO HUMANO
SEGUIMIENTO PLAN ANUAL DEL SG-SST 2020																	DESIGNADO SST COPASST	TALENTO HUMANO
REVISIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIONES EN SST																	DESIGNADO SST COPASST	TALENTO HUMANO
SEGUIMIENTO A PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA																	DESIGNADO SST COPASST	TALENTO HUMANO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL																		
ACTUALIZACIÓN LEGAL																	DESIGNADO SST CCL ARL	ARL
SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE REUNIONES ESTABLECIDAS																	DESIGNADO SST CCL ARL	ARL

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA		#Hacemos el cambio		PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO													
VIGENCIA		2020		COPASST				REVISIÓN COPASST				ACTA N°1 DE 2020					
OBJETIVO DEL SG-SST		REVISIÓN APROBO		SECRETARIO GENERAL				FECHA DE APROBACIÓN				15/01/2020					
OBJETIVO DEL PLAN ANUAL		Implementar acciones eficaces en cumplimiento con las exigencias legales, y parámetros establecidos por la ley 1562 del 2012, el Decreto 1072 del 2015 y resolución 1111 de 2017, logrando así la sostenibilidad y productividad de la organización, garantizando así la óptima realización de sus operaciones, preservando el bienestar físico, social y mental de cada una de las partes interesadas.															
META DEL PLAN ANUAL		El objetivo principal es evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los servidores públicos, el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, así como el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales en la Gobernación del Magdalena para la vigencia 2020.															
META DEL PLAN ANUAL		Alcanzar como mínimo el 95% de eficacia en la ejecución del Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo															
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
COMPONENTE	PROGRAMADA	EJECUTADA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS	
			P E P E P E P E P E P E P E P E P E														
ACTIVIDADES GENERALES																	
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	APLICACIÓN HERRAMIENTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y TABULACIÓN															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	EVALUACIONES MÉDICAS PERIÓDICAS VIGENCIA 2020		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES CONDICIONES DE SALUD															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	SEMANA DE LA SALUD PLANTA CENTRAL															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	JORNADA DE SALUD SEC. SALUD															ARL	ARL
	JORNADA DE SALUD SEC. EDUCACIÓN															ARL	ARL
	JORNADA DE SALUD TRÁNSITO															ARL	ARL
	PVE PSICOSOCIAL			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS
	IMPLEMENTACIÓN PVE PSICOSOCIAL															ARL	ARL
	PROYECCIÓN CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PVE DE ACUERDO A LOS DIAGNÓSTICOS OBTENIDOS EN EL 2019															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	FORMULAR CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	APLICACIÓN BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL															DESIGNADO SST	ARL
	INTERVENCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD RELACIONADAS CON EL RIESGO PSICOSOCIAL															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	EVALUACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	SEGUIMIENTO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	PROYECCIÓN CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PVE DE ACUERDO A LOS DIAGNÓSTICOS OBTENIDOS 2020															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	PVE DME			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS
	FORMULACIÓN CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PVE 2020															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
	ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO ACTIVIDADES PVE DME															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO
ENCUESTA DE MORBILIDAD SENTIDA															DESIGNADO SST	ARL	
SEGUIMIENTO CONDICIONES DE SALUD DE LA POBLACIÓN															DESIGNADO SST	ARL	
PROGRAMA EVS			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS	
IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA EVS															DESIGNADO SST	ARL	
FORMULACIÓN CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO	
SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO	
SEGUIMIENTO AL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO	
PVE RIESGO CARDIOVASCULAR			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS	
IMPLEMENTACIÓN PVE RIESGO CARDIOVASCULAR															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO	
FORMULAR CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO	
INTERVENCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD RELACIONADAS CON EL RIESGO CARDIOVASCULAR															DESIGNADO SST	EPS	
ANÁLISIS Y FACTORES DE RIESGO CARDIOVASCULAR															DESIGNADO SST	EPS	
PVE RIESGO QUÍMICO			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS	
REALIZAR INVENTARIO/CLASIFICACIÓN DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS															ARL	ARL	
REALIZAR INSPECCIONES ÁREAS DE TRABAJO Y EQUIPOS LSP, ETV															ARL	ARL	
CAPACITAR EN PREVENCIÓN DEL RIESGO QUÍMICO															DESIGNADO SST	ARL	

VIGENCIA		REVISO		COPASST		REVISION COPASST		ACTA N°1 DE 2020								
2020		APROBO		SECRETARIO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN		15/01/2020								
OBJETIVO DEL SG-SST Implementar acciones eficaces en cumplimiento con las exigencias legales, y parámetros establecidos por la ley 1562 del 2012, el Decreto 1072 del 2015 y resolución 1111 de 2017, logrando así la sostenibilidad y productividad de la organización, garantizando así la óptima realización de sus operaciones, preservando el bienestar físico, social y mental de cada una de las partes interesadas.																
OBJETIVO DEL PLAN ANUAL El objetivo principal es evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los servidores públicos, el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, así como el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales en la Gobernación del Magdalena para la vigencia 2020.																
META DEL PLAN ANUAL Alcanzar como mínimo el 95% de eficacia en la ejecución del Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo																
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
COMPONENTE	P	E	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RESPONSABLE	RECURSOS
	PROGRAMADA	EJECUTADA	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
GENERAL																
SENSIBILIZACIÓN USO EPP: ETV, LSP, ARCHIVO ACTIVIDAD LÚDICA PELIGROS LOCATIVOS: ESCALERAS- MIMO APLICAR LISTA DE CHEQUEO EXTINTORES-TODAS LAS SEDES APLICAR LISTA DE CHEQUEO BOTIQUINES- TODAS LAS SEDES APLICAR LISTA DE CHEQUEO DE ORIGINALS- TODAS LAS SEDES APLICAR LISTA DE CHEQUEO VEHICULOS-TODAS LS SEDES APLICAR LISTA DE CHEQUEO ORDEN Y ASO- TODA LAS SEDES APLICAR LISTA DE CHEQUEO PLANTA ELECTRICA																
PROGRAMA DE INSPECCIONES ELABORAR CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA HIGIENE Y AMBIENTE DE TRABAJO INSPECCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO RIESGO ELECTRICO INSPECCIÓN PUESTOS DE TRABAJO RIESGO BIOMECANICO MEDICION NIVELES DE ILUMINACIÓN TODAS LAS SEDES MEDICION NIVELES DE RUIDO TODAS LAS SEDES INSPECCIÓN RIESGO LOCATIVO INSPECCIÓN ASCENSORES IPV/RDC REVISAR Y ACTUALIZAR PROCEDIMIENTO IPER P102 CONFORME NTC 45001 APLICAR MATRIZ IPER Y ELABORACIÓN DE ACTA PUBLICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE MATRIZ IPER CAMPAÑA SENSIBILIZACIÓN AUTORREPORTES SEGUIMIENTO AUTORREPORTES CON EL COPASST																

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA		PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																							
VIGENCIA		2020	REVISOR COPASST																						
OBJETIVO DEL SG-SST		Implementar acciones eficaces en cumplimiento con las exigencias legales, y parámetros establecidos por la ley 1562 del 2012, el Decreto 1072 del 2015 y resolución 1111 de 2017, logrando así la sostenibilidad y productividad de la organización, garantizando así la óptima realización de sus operaciones, preservando el bienestar físico, social y mental de cada una de las partes interesadas.																							
OBJETIVO DEL PLAN ANUAL		El objetivo principal es evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los servidores públicos, el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, así como el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales en la Gobernación del Magdalena para la vigencia 2020.																							
META DEL PLAN ANUAL		Alcanzar como mínimo el 95% de eficacia en la ejecución del Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo																							
COMPONENTE		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												RESPONSABLE	RECURSOS										
ACTIVIDADES		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC												
GENERAL		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC												
AUDITORÍA Y SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST- APLICACIÓN DE ESTANDARES MÍNIMOS RESOL. 0312 DE 2019		P													DESIGNADO SST ARL	ARL								
	PLAN DE AUDITORIA DEL SG-SST		P													LIDER SST	CONTROL INTERNO								
	AUDITORIA RIESGOS DE GESTIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA							P								LIDER SST	CONTROL INTERNO								
	DISEÑO INDICADORES ESTRUCTURAL, PROCESO Y RESULTADOS, CON SU FICHA TECNICA			P												DESIGNADO SST ARL	ARL								
	AUDITORIA INTERNA DEL SG-SST (PROCESO GESTIÓN HUMANA)										P					LIDER SST	CONTROL INTERNO								
	SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN						P								P	JEFE OFICINA DE TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO								
	AUDITORIAS DE SEGUIMIENTO						P								P	PLANEACIÓN	PLANEACIÓN								
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	SOCIALIZACIÓN INDICADORES								P						DESIGNADO SST	TALENTO HUMANO									
TOTAL		14	0	30	0	25	0	12	0	14	0	14	0	7	0	6	0	11	0	5	0	3	0	19	0
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO POR MES		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO POR TRIMESTRE		0%			0%			0%			0%			0%											
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO ANUAL		0%																							
APROBACIÓN																									
REPRESENTANTE COPASST																FIRMA									
SECRETARIO GENERAL																<i>Margalita Cuervo</i>									
LIDER SST																<i>J. P. Jairo</i>									
GOBERNADOR DEL MAGDALENA																									

Nota: El cronograma de actividades anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es dinámico, puesto de acuerdo a la gestión de los cambios organizacionales que se presenten y teniendo en cuenta el indicador trimestral de accidentalidad, la disponibilidad de recursos de la ARL y contingencias que puedan presentarse en la institución, por lo tanto la fecha de ejecución de algunas actividades pueden variar en la vigencia, el cronograma fue elaborado en Enero de 2020. fue presentado al COPASST y a la asociación sindical SINTRAGOBERMAG aprobado por el Secretario General, representante de la Alta Dirección.

