



PLAN '+ RESULTADOS' ESTRATEGIA INTEGRAL PARA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y EL FORTALECIMIENTO DE LA **CULTURA** **ORGANIZACIONAL**

Secretaría General
Oficina de Talento Humano

• • • •
2026



Gobernación del
MAGDALENA





CONTENIDO

INTRODUCCION	3
1. JUSTIFICACION.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. GLOSARIO	5
5. DESARROLLO DEL PLAN "+ RESULTADOS": ESTRATEGIA INTEGRAL PARA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	6
5.1. OBJETIVO GENERAL	7
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
6. PROGRAMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	7
6.1. OBJETIVOS	8
6.1.1. GENERAL	8
6.1.2. ESPECÍFICOS	8
6.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	8
6.3. METODOLOGIA Y FORMULACION DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	10
7. PROGRAMA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	13
7.1. OBJETIVOS	13
7.1.1. GENERAL	13
7.1.2. ESPECÍFICOS	13
7.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS.	13
7.3. METODOLOGÍA Y FORMULACION DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	14
7.3.1. PROGRAMA DE INCENTIVOS	16
8. RECURSOS.....	17
9. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	18
11. SEGUIMIENTO.....	19



INTRODUCCION

La Gobernación del Magdalena orienta su gestión institucional al fortalecimiento del desarrollo integral del departamento, mediante la implementación de políticas públicas y acciones estratégicas que promueven el bienestar social, el crecimiento económico sostenible, la protección ambiental y el fortalecimiento cultural del territorio. Su accionar se fundamenta en principios de legalidad, eficiencia administrativa y responsabilidad social, con el propósito de generar impacto positivo en la calidad de vida de la población.

En el marco del Plan de Desarrollo Departamental 2024–2027 “Ruta del Cambio para Superar la Pobreza 12+1”, la administración departamental consolida una estrategia de gestión que responde a las dinámicas sociales, económicas y territoriales del Magdalena, dando continuidad a procesos institucionales orientados a la reducción de la pobreza, la inclusión social y el reconocimiento de los derechos ciudadanos. Este enfoque permite articular capacidades institucionales, recursos y talento humano para avanzar hacia un desarrollo equitativo y sostenible. El Plan “+ Resultados”: Estrategia Integral para el Desempeño Institucional y el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional, se articula con la movilización Autonomía Territorial y Participación del Plan de Desarrollo Departamental, en la medida en que promueve el fortalecimiento de las capacidades institucionales, el bienestar de los servidores públicos y la consolidación de una cultura organizacional orientada a la participación, la eficiencia y la calidad del servicio público, como pilares para el desarrollo del territorio.

Bajo este contexto, la Gobernación reconoce que el logro de los objetivos estratégicos institucionales depende, en gran medida, del fortalecimiento de su talento humano y de una cultura organizacional orientada al servicio público de calidad. Por ello, se prioriza la generación de entornos laborales que promuevan el desarrollo de competencias, el bienestar integral, la integridad institucional y el compromiso con la ciudadanía.

En respuesta a estas necesidades, se formula el Plan Integral para el Fortalecimiento del Talento Humano y la Cultura Organizacional – Vigencia 2026, como una herramienta de planeación que articula acciones de formación, bienestar e incentivos, alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública. Este plan se concibe como un instrumento dinamizador de la gestión institucional, orientado al fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas del talento humano.

El plan busca consolidar una cultura organizacional basada en valores éticos, transparencia, trabajo colaborativo y vocación de servicio, promoviendo el sentido de pertenencia y la identidad institucional. De esta manera, se contribuye al mejoramiento continuo del desempeño organizacional y a la prestación de un servicio público oportuno, eficiente y enfocado en las necesidades de la ciudadanía del departamento del Magdalena.



1. JUSTIFICACION

El fortalecimiento del talento humano es un elemento estratégico para el logro de los objetivos institucionales y la mejora continua de la gestión pública. La Gobernación del Magdalena reconoce que el desarrollo de competencias, el bienestar laboral y la consolidación de una cultura organizacional orientada al servicio son fundamentales para garantizar una administración eficiente, transparente y enfocada en las necesidades de la ciudadanía.

En este sentido este plan se formula como un instrumento de planeación que articula acciones de capacitación, bienestar e incentivos, con base en el diagnóstico de necesidades identificado a través de la encuesta institucional aplicada a los servidores públicos. Este enfoque permite orientar las intervenciones hacia las prioridades reales del personal y del contexto organizacional.

El presente plan se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en su dimensión de Talento Humano, con el Plan de Desarrollo Departamental 2024–2027 y con las directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, orientándose al fortalecimiento del desempeño institucional, la mejora del clima laboral y el aseguramiento de una prestación del servicio público eficiente y de calidad para la comunidad del departamento del Magdalena.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, artículo 53° Por el cual se garantiza la protección y promoción de la salud de todos los colombianos.
- Ley 1980 de 2019. Por medio de la cual se adoptan medidas para la promoción de entornos laborales saludables y la prevención de riesgos psicosociales.
- Decreto-Ley 1567 de 1998. Por el cual se Establece el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, los artículos 33 y 34 Reconocen la capacitación como un derecho y un deber de los servidores públicos, así como el acceso a la oferta institucional de bienestar social e incentivos.
- Ley 909 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en especial, los títulos 9 (Capacitación) y 10 (Sistema de Estímulos) del Libro 2 de la Parte 1, los cuales establecen procedimientos para el desarrollo de los planes en cuestión.
- Decreto-Ley 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.



- Ley 1952 de 2019. Por medio del cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario
- Ley 100 de 1993, el artículo 262, menciona consideraciones de acciones de bienestar para pre pensionados.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

3. ALCANCE

El Plan "+ Resultados": Estrategia Integral para el Desempeño Institucional y el Fortalecimiento de La Cultura Organizacional– Vigencia 2026, aplica a todos los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, de acuerdo con la planeación institucional y la disponibilidad de recursos. Además, se extiende a los familiares de estos servidores públicos con un enfoque inclusivo. Su alcance comprende la implementación de acciones de capacitación, bienestar e incentivos orientadas al desarrollo de competencias, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la mejora del desempeño institucional, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la normatividad vigente.

4. GLOSARIO

- **Bienestar laboral:** Provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral. También se puede entender como el conjunto de factores que inciden 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.
- **Calidad de vida:** Estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Incluye aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud.
- **Capacitación:** Procesos relativos a la educación no formal e informal, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes a fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.





- **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.
- **Formación:** Procesos cuyo objetivo es desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Programa de bienestar social.** Conjunto de acciones organizadas a partir de las iniciativas de los servidores públicos que constituyen un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Programa de incentivos:** Conjunto de acciones orientadas a crear condiciones favorables para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer el desempeño excelente.

5. DESARROLLO DEL PLAN "+ RESULTADOS": ESTRATEGIA INTEGRAL PARA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Para la implementación del Plan "+ Resultados": Estrategia Integral para el desempeño Institucional y el Fortalecimiento De La Cultura Organizacional se plantea la ejecución dos programas:

El Programa de Gestión Institucional de Capacitación 2026: se constituye en un conjunto de acciones de capacitación y formación en temáticas que contribuyen a desarrollar competencias, mejorar los procesos institucionales y fortalecer la capacidad laboral de los servidores de la Gobernación, condiciones favorables para el progresivo cambio cultural esperado.

Programa de Gestión del Bienestar Social e Incentivos 2026: está enfocado en el desarrollo armónico e integral de los servidores a través de iniciativas que aporten al equilibrio entre su vida personal y laboral atendiendo las necesidades laborales, sociales, familiares, deportivas y culturales, lo cual los prepara para adaptarse a un entorno en permanente cambio, fortalecer su vínculo con sus familias y generar una cultura de pertenencia, lo cual impacta positivamente en la calidad del servicio y la productividad.



5.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desempeño institucional de la Gobernación del Magdalena mediante el desarrollo de competencias laborales, la promoción del bienestar integral y la consolidación de una cultura organizacional orientada a la ética, la eficiencia y la calidad del servicio público, durante la vigencia 2026.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los Objetivos específicos que se plantean son los siguientes:

- ✓ Desarrollar las competencias técnicas, comportamentales y transversales de los servidores públicos, de acuerdo con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional.
- ✓ Implementar acciones de capacitación alineadas con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las prioridades estratégicas de la entidad.
- ✓ Promover el bienestar laboral y el equilibrio psicosocial de los servidores públicos, fortaleciendo entornos de trabajo saludables y seguros.
- ✓ Fomentar la identidad institucional, el sentido de pertenencia y el trabajo colaborativo, a través de estrategias de bienestar e incentivos.
- ✓ Contribuir a la mejora continua de la calidad del servicio público, mediante el fortalecimiento de la cultura organizacional y el desempeño del talento humano.

6. PROGRAMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 es de relevancia en el ámbito laboral, ya que define las competencias laborales como elementos fundamentales para fortalecer tanto la capacidad individual como colectiva en el cumplimiento de la misión institucional. Estas competencias se componen de tres elementos clave: conocimientos, habilidades y actitudes.

Este programa busca fortalecer las habilidades, conocimientos y actitudes de los servidores públicos, proporcionándoles espacios de formación y capacitación que les permitan abordar eficazmente las demandas y desafíos de su entorno laboral y la gestión pública.



6.1. OBJETIVOS

6.1.1. GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional de la Gobernación del Magdalena mediante fortaleciendo de los conocimientos y competencias laborales de sus servidores públicos a través de formaciones y capacitaciones que respondan a los retos actuales de la gestión pública.

6.1.2. ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos planteados son:

- ✓ Realizar actividades de formación y capacitación en habilidades duras y blandas dirigidas a los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena
- ✓ Impulsar la integración a la cultura organizacional por medio de las actividades de Inducción.
- ✓ Fomentar la cultura del servicio y la confianza ciudadana, mediante el trabajo de las temáticas de gestión pública.

6.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para conocer las necesidades de capacitación y la priorización de temas a incluir en la planeación de la vigencia se realizaron las siguientes acciones:

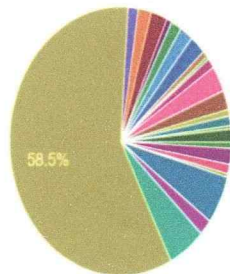
Desde La Oficina de Talento Humano y su Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de correo electrónico institucional, se invitó de manera virtual a participar a los funcionarios de la Gobernación en la encuesta de identificación de necesidades. La misma fue realizada en el día 11 del mes de diciembre de 2025 y participaron 258 funcionarios. La participación por dependencia evidencia que el 58,5 % de los funcionarios pertenece a la Secretaría de Educación, el 30.3% se encuentra distribuido entre las diferentes dependencias, siendo representativas además la participación de la Secretaría General con un 5,8 %, de la Secretaría de Salud con un 5,4%.



Dependencia

258 respuestas

Copiar gráfico



● Oficina de Control Interno
● Oficina de Control Disciplinario Interno
● Oficina de Cultura
● Oficina de Turismo
● Oficina de Tránsito y Transporte
● Oficina de Pasaportes
● Oficina de Contratación
● Oficina de Programas de Alimentación

● Secretaría del Interior
● Secretaría General
● Secretaría de Hacienda
● Secretaria Seccional de Salud
● Secretaria de Educación
● Secretaria de Infraestructura
● Secretaria de Desarrollo Económico
● Secretaria de la Mujer y Equidad de Género

1/4 ▼

Dentro de la encuesta se consideraron las necesidades de formación relacionadas con las competencias que se centran en áreas tales como:

- Paz total, memoria y derechos humanos.
- Territorio, vida y ambiente.
- Mujer, inclusión y diversidad.
- Transformación digital y cibercultura
- Probidad, Ética e Identidad de lo público
- Habilidades y competencias

Estos ejes temáticos fueron establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 como referencia para el desarrollo de habilidades de los servidores públicos.

El objetivo primordial de esta encuesta fue la identificación de las áreas en las que el personal necesita fortalecer sus habilidades y conocimientos. Esta información aborda las necesidades específicas del personal y promuevan su desarrollo profesional en concordancia con las competencias requeridas para sus roles dentro de la institución.

Dentro de las preferencias de los funcionarios se destacaron las siguientes temáticas:

- ✓ Promoción de la convivencia, la Paz y los Derechos Humanos
- ✓ Políticas públicas en la gestión socio – territorial
- ✓ Energías limpias y conflictos socioambientales
- ✓ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
- ✓ Seguridad digital y de la información
- ✓ Desarrollo de competencias digitales
- ✓ Apropiación y uso de la tecnología
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Modelos de gestión y presupuestos orientados a resultados

Be



- ✓ Política de integridad (código de integridad- conflicto de intereses)
- ✓ Trabajo en equipo y liderazgo
- ✓ Habilidades Comunicativas
- ✓ Resolución Conflictos y Toma de decisiones
- ✓ Trabajo decente.
- ✓ Negociación colectiva.

Anexo 1: Informe identificación de necesidades de Bienestar y Capacitación

Así mismo, se tuvieron en cuenta los compromisos derivados de acuerdos sindicales vigentes, los resultados del FURAG y las recomendaciones de control interno, como insumos complementarios para la definición de prioridades de capacitación.

6.3. METODOLOGIA Y FORMULACION DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

El Plan Nacional de Formación y capacitación 2023-2026 define 6 ejes temáticos en los que el Gobierno nacional y su plan de desarrollo promueve para la formación de los servidores públicos en materia de capacitación.



Fuente: función pública

Alineado con lo anterior y acorde los resultados de la encuesta realizada desde el área, se abordan las necesidades de capacitación en las siguientes temáticas:

B



Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

- ✓ Promoción y protección de los derechos Humanos
- ✓ Cultura de la paz (prevención de la estigmatización y convivencia)

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

- ✓ Energías limpias y conflictos socioambientales
- ✓ Cambio climático y desafío desde la ciudadanía

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad:

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “*COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA*”, y para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

- ✓ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- ✓ Prevención de acoso laboral y sexual.

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.



- ✓ Desarrollo de competencias digitales y seguridad informática
- ✓ Capacitaciones en Herramientas ofimáticas, inteligencia artificial, tecnología 4.0

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público:

Este eje se enfoca en el cumplimiento de normativas, regulaciones y ética en el ámbito público. Aborda la comprensión y aplicación de las leyes, principios éticos y normas de conducta que rigen el servicio público. Busca promover una cultura organizacional basada en la integridad, transparencia, responsabilidad y respeto hacia la ley, evitando cualquier conducta inapropiada o ilegal en el ejercicio de las funciones públicas.

- ✓ Modelos de gestión y presupuestos orientados a resultados
- ✓ Política de integridad (código de integridad)
- ✓ Actividades promoción el trabajo decente
- ✓ Capacitación Negociación colectiva

Eje 6: Habilidades y Competencias:

Este eje está orientado al desarrollo de habilidades y competencias necesarias para el desempeño efectivo en el ámbito laboral. Incluye habilidades técnicas, sociales, cognitivas y emocionales requeridas para cumplir con éxito las responsabilidades laborales. Busca mejorar la capacidad de los empleados para afrontar desafíos, resolver problemas, trabajar en equipo, comunicarse efectivamente y adaptarse a los cambios constantes en el entorno laboral.

- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Actividades Gestión de conocimiento
- ✓ Gestión Documental
- ✓ Prevención al acoso laboral
- ✓ Atención al ciudadano (Orientación al servicio).
- ✓ Actividades Inducción / Reinducción
- ✓ Participación Ciudadana, rendición de cuentas y control social
- ✓ Ley de transparencia y acceso a la información.
- ✓ Gestión de Conflicto de intereses.
- ✓ Control de Riesgo Fraude y Corrupción



7. PROGRAMA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

7.1. OBJETIVOS

7.1.1. GENERAL

El objetivo principal del Plan de Bienestar para los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena es contribuir a la mejora de la calidad de vida de los servidores por medio de espacios que contribuyan directamente a mejorar el entorno laboral y el clima organizacional impactando en diversos aspectos, tales como la motivación, el sentido de pertenencia hacia la institución y la productividad en general.

7.1.2. ESPECÍFICOS

- ✓ Promover escenarios que propicien el mejoramiento del bienestar, clima y cultura organizacional.
- ✓ Realizar actividades orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.
- ✓ Dar reconocimiento a los servidores públicos exaltando y reconociendo los comportamientos destacados, con el fin de motivar, generar satisfacción y sentido de pertenencia y fortalecer la práctica de los valores organizacionales.
- ✓ Promover la participación de los funcionarios y sus familias de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales y socio-culturales, bajo la premisa del sano esparcimiento y un bienestar social incluyente.

7.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS.

Desde la Oficina de Talento Humano y su Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de correo electrónico institucional, se invitó de manera virtual a participar a los funcionarios de la Gobernación en la encuesta de identificación de necesidades. La misma fue realizada en el día 11 del mes de diciembre de 2025 y participaron 258 funcionarios.

El objetivo primordial de esta encuesta fue la identificación de las principales necesidades en materia bienestar, clima organizacional, motivación e intereses de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena. Dentro de las preferencias de los funcionarios se destacaron las siguientes actividades:

- ✓ Actividades deportivas y recreativas con la participación de las familias.



- ✓ Actividades de Clima laboral
- ✓ Actividades artísticas.
- ✓ Actividades de autocuidado, salud, belleza y nutrición
- ✓ Celebración de fechas especiales.
- ✓ Actividades de salud Mental.

Estas actividades se articularán con los diferentes programas que se manejan desde el SST y teniendo en cuenta el apoyo de la ARL.

Anexo 1: Informe identificación de necesidades de Bienestar y Capacitación

7.3. METODOLOGÍA Y FORMULACION DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 define 5 ejes temáticos que el Gobierno nacional y su plan de desarrollo promueve para la realización de actividades en materia de bienestar.



Fuente: función pública

Alineado con lo anterior y acorde los resultados de la encuesta realizada desde el área, se abordan las necesidades de bienestar en las siguientes temáticas:

Eje Equilibrio Psicosocial:

- El equilibrio psicosocial se refiere al estado de bienestar mental, emocional y social de los individuos en relación con su entorno laboral. Incluye el manejo adecuado del estrés, el



fomento de relaciones saludables, la promoción de un ambiente laboral positivo y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

- ✓ Eventos recreacionales, deportivos, artísticos y culturales
- ✓ Capacitación Teletrabajo y uso de la bicicleta (inducción)
- ✓ Actividades fomento estilo de vida saludable (Semana de la Salud)
- ✓ Bienestar espiritual
- ✓ Celebración de Amor y Amistad
- ✓ Novenas de Aguinaldos/ actividades navideñas y concursos
- ✓ Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores
- ✓ Día de la Familia
- ✓ Día del Hombre
- ✓ Día de la secretaria
- ✓ Día del servidor público
- ✓ Actividades de preparación para la desvinculación laboral
- ✓ Día de la madre
- ✓ Día del padre
- ✓ Prevención cáncer de mama
- ✓ Integración con los niños.

Eje Salud Mental:

- La higiene mental se refiere a actividades de prevención de riesgo psicosocial.
 - ✓ Primeros auxilios psicológicos (Inducción)
 - ✓ Actividades fomento trabajo en equipo y comunicación asertiva
 - ✓ Capacitación inteligencia emocional y planificación del tiempo
 - ✓ Capacitación sobre relaciones familiares y pautas de crianza

Eje Diversidad e Inclusión:

- La diversidad e inclusión se centra en reconocer, respetar y valorar las diferencias individuales y grupales dentro de un entorno laboral. Implica crear un ambiente que celebre la diversidad en todas sus formas, fomente la igualdad de oportunidades y asegure que todos los empleados se sientan respetados, valorados y representados:
 - ✓ Sensibilización para fomentar la diversidad, equidad y la inclusión laboral
 - ✓ Día Internacional de la Eliminación de la Violencia basada en género
 - ✓ Día internacional de la mujer
 - ✓ Día Blanco (día para celebrar y visibilizar las habilidades de las personas en situación de discapacidad)





De conformidad con el Plan de Desarrollo del Departamento del Magdalena y en cumplimiento de la Política Pública de Discapacidad, desde la Administración Departamental se propende por mantener la vinculación de al menos el cuatro por ciento (4 %) de personas en condición de discapacidad, así como por la implementación de acciones de sensibilización y el fomento de la participación activa, dirigidas a todos los colaboradores de la entidad y a sus familias.

Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público:

- Este tema se enfoca en la comprensión y el fortalecimiento de la identidad de los servidores públicos. Busca promover una cultura organizacional que valore y fomente la vocación por el servicio público, reforzando el sentido de compromiso, ética, responsabilidad y propósito en el trabajo al servicio de la comunidad y el bien común, se reforzaran temas de gestión pública y derechos colectivos.
 - ✓ Exaltación Mejores empleados y reconocimiento a la labor (salario emocional)
 - ✓ Actividades para fomentar la vocación por el servicio público

7.3.1. PROGRAMA DE INCENTIVOS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 los cuales brindan orientaciones sobre el Plan de Incentivos de las entidades públicas, como un mecanismo para consolidar un ambiente laboral adecuado al interior de estas y propiciar el reconocimiento del desempeño de los empleados públicos de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción. Las actividades de incentivos se articularán con estrategias de salario emocional, en concordancia con la normatividad vigente y los acuerdos colectivos aplicables.

Esta área se desarrollará por medio de las siguientes actividades:

Premios y distinciones: Entrega distinciones o menciones honoríficas para aquellos empleados que se destaquen por su dedicación, innovación, liderazgo o logros sobresalientes, así como resaltar a los que pasan a estatus de pensionados.

Capacitación y desarrollo: Socialización de oportunidades de descuentos para capacitación, formación y desarrollo profesional como un incentivo para el crecimiento continuo y la mejora del desempeño, por medio de convenios con entidades educativas aliadas.

Eventos de reconocimiento: Organización de eventos especiales, ceremonias o actividades para celebrar y destacar los logros individuales y colectivos de los empleados y pensionados.



EXALTACION EMPLEADOS		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA
Exaltación Mejor empleado: -Carrera administrativa -Niveles jerárquicos -Libre nombramiento y remoción	Reconocer los desempeños sobresalientes de los mejores servidores públicos de las diferentes dependencias de la entidad	Se convocará mediante circular la escogencia de los mejores servidores. Se otorgará a más tardar el 30 de diciembre de 2026.
Exaltación a los Pensionados de la vigencia	Reconocer en agradecimiento por la labor prestada, compromiso con la entidad durante sus años de servicio.	Se convocará de manera directa a los pensionados. Se otorgará a más tardar el 30 de diciembre de 2026.
Generación de valor	Generar valor emocional en los servidores públicos para motivar su labor	Se realizarán actividades por dependencia a lo largo del año

Anexo 2: Cronograma de actividades de Capacitación, Bienestar e Incentivos

8. RECURSOS

Para el desarrollo efectivo de los planes de capacitación y bienestar, se requieren varios tipos de recursos que se distribuirán de la siguiente manera:

Recursos Humanos:

- Se establecerán alianzas estratégicas con entidades como el Departamento Administrativo de la Función Pública, CAJAMAG, SENA y entidades aliadas. Además, se contará con la colaboración de funcionarios de la Gobernación del Magdalena especializados en áreas pertinentes. Estos recursos humanos aportarán conocimientos, experiencia y apoyo logístico para llevar a cabo las actividades programadas.

Recursos Físicos:

- Se hará uso de los espacios físicos disponibles en la entidad que estén adecuados para llevar a cabo las acciones de capacitación y bienestar. Estos espacios se seleccionarán en función de las necesidades específicas de cada actividad, garantizando la comodidad y funcionalidad para el desarrollo óptimo de las actividades programadas.



Recursos Financieros:

- Los planes se financiarán a través de los rubros asignados específicamente para estas finalidades en el presupuesto de la entidad.

En este sentido se propone el siguiente presupuesto para la vigencia 2026:

CAPITULO	RUBRO 2026	NOM_GASTO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2026
PPTO TALENTO HUMANO - BIENESTAR	0300 - 2 - 1.2.2.2.9.29 - 20	Otros tipos de educación y servicios de apoyo educativo	Capacitación personal administrativo	\$ 140.000.000
PPTO TALENTO HUMANO - BIENESTAR	0300 - 2 - 1.2.2.2.9.31 - 20	Servicios de salud humana	Exámenes médicos ocupacionales - (Retiro, ingresos y periódicos; análisis de puestos)	\$ 80.000.000

9. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El proceso de divulgación y sensibilización de los planes propuestos se llevará a cabo mediante diferentes estrategias de comunicación, las cuales incluirán:

Publicación en la página web oficial: Los planes serán accesibles y visibles para todos los colaboradores y partes interesadas a través de la página web oficial de la entidad. De esta manera, se les brindará la oportunidad de consultar los detalles y conocer los beneficios y objetivos de los planes.

Sensibilización sobre la importancia de la capacitación: Se realizarán actividades para sensibilizar a los colaboradores y partes interesadas sobre la relevancia de participar en los programas de capacitación y bienestar, por medio de las actividades de inducción y reinducción y de manera periódica, acorde al desarrollo de las actividades del cronograma de capacitación, bienestar e incentivos de la vigencia 2026. Esto se llevará a cabo mediante mensajes publicitarios diseñados y aprobados por la Oficina Asesora de Comunicaciones, que resalten cómo estos programas contribuyen a la mejora continua de la gestión y el desempeño laboral.

Divulgación a través de mensajes virtuales: Se crearán mensajes y publicaciones en plataformas virtuales como redes sociales, correos electrónicos internos, entre otros medios digitales. Estos mensajes se realizarán de manera periódica, diseñados y aprobados por la Oficina Asesora de Comunicaciones acorde al desarrollo de las actividades del cronograma de capacitación, bienestar e



incentivos de la vigencia 2026; y tendrán como objetivo generar expectativa e interés entre los colaboradores, destacando los beneficios y oportunidades que ofrecen los planes propuestos.

Con estas acciones de divulgación y sensibilización, se busca informar y motivar a los colaboradores y demás partes interesadas sobre la importancia y los beneficios que pueden obtener al participar activamente en los programas de capacitación y bienestar ofrecidos por la Gobernación del Magdalena.

10. INDICADORES

- Tasa de Ausentismo: Mide los días de enfermedad o permisos, reflejando problemas de salud o motivación.
- Encuestas de Clima Laboral y Bienestar: Evalúan la percepción del empleado sobre su entorno y beneficios.
- Tasa de Participación: Porcentaje de trabajadores que utilizan las actividades y beneficios del programa de bienestar.

11. SEGUIMIENTO.

El seguimiento a los planes previstos se llevará a cabo mediante diferentes herramientas y metodologías que permitirán evaluar el cumplimiento y participación de las actividades programadas. Estas acciones incluirán:

Listas de asistencia: Se registrarán las asistencias a las actividades programadas, lo que permitirá tener un control sobre la participación de los colaboradores en cada una de las iniciativas propuestas en los planes de capacitación y bienestar.

Registros fotográficos: Se tomarán fotografías como evidencia de la realización de las actividades. Estos registros visuales servirán para documentar el desarrollo de los eventos, evidenciar la participación y capturar los momentos destacados de las iniciativas implementadas.

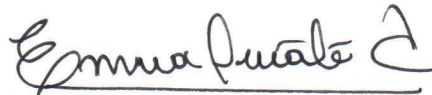
Encuestas: Se aplicarán encuestas a los participantes para evaluar su satisfacción con respecto a las actividades realizadas. Estas encuestas proporcionarán retroalimentación sobre la percepción de los colaboradores en relación con la calidad, utilidad y relevancia de las iniciativas implementadas.

Informes de Gestión y Evaluación: Se elaborarán informes de seguimiento trimestral de los avances del plan, con el objetivo de hacer seguimiento a los indicadores y se adelantar las medias o ajustes

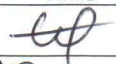


necesarios con miras a la de mejora continua. Igualmente se realizará un informe final que dé cuenta del cumplimiento de los objetivos con corte del 31 de diciembre de 2026.

El presente documento se expide en a los veinte (20) días del mes de enero del 2026, en el D.T.C. e H. de Santa Marta.



EMMA CECILIA PEÑATE ARAGÓN
JEFE DE OFICINA DE TALENTO HUMANO

Ítem	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Albeiro Antonio Cabrales Miranda	Profesional Universitario Gr 4, Oficina de Talento Humano, Área Funcional de Bienestar y SST.	
Proyectó	Johana Fuentes Diaztagle	Profesional Universitario Gr 2, Oficina de Talento Humano	
Revisó	Shirly Paola Yanes Moreno	Contratista especializada -Oficina de Talento Humano	



ANEXO 1. INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES BIENESTAR, CAPACITACION Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – VIGENCIA 2026.

1. INTRODUCCIÓN

Desde la Oficina de Talento Humano y su Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de correo electrónico institucional, se invitó de manera virtual a los funcionarios de la Gobernación del Magdalena a participar en la encuesta de identificación de necesidades, la cual constituye un insumo fundamental para la elaboración de los planes institucionales de Bienestar e Incentivos y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2026.

La información recolectada permite identificar intereses, expectativas y prioridades de los servidores públicos, contribuyendo a una planeación estratégica alineada con el fortalecimiento del clima laboral, la promoción de la salud, la prevención de riesgos y el desarrollo integral del talento humano.

2. RESULTADOS GENERALES DE LA ENCUESTA

La encuesta fue atendida por un total de 258 funcionarios. Del total de participantes, el 100 % respondió la totalidad de las preguntas obligatorias, lo que permite contar con resultados confiables y representativos para orientar la formulación de los planes institucionales de Bienestar y SG-SST.



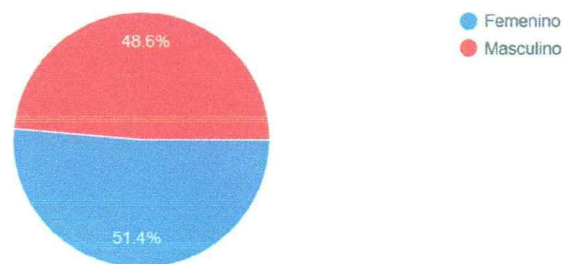
3. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS PARTICIPANTES

3.1 Participación por género

De acuerdo con los resultados, el 51,4 % de los encuestados corresponde al género femenino y el 48,6 % al género masculino, evidenciándose una participación equilibrada entre ambos grupos.

Sexo

257 respuestas



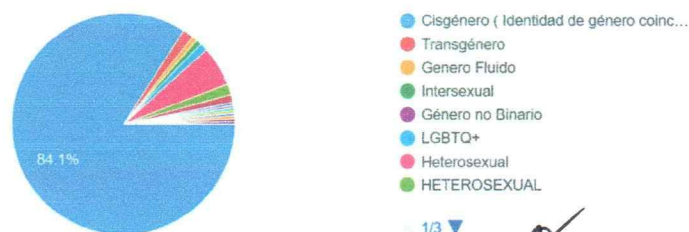
3.2 Identidad de género

En relación con la identidad de género, el 84,1 % de los participantes se identifica como mujer u hombre, mientras que un 15,9 % corresponde a otras identidades, información relevante para la aplicación de enfoques diferenciales en las actividades institucionales.

Identidad de Género

258 respuestas

 Copiar gráfico





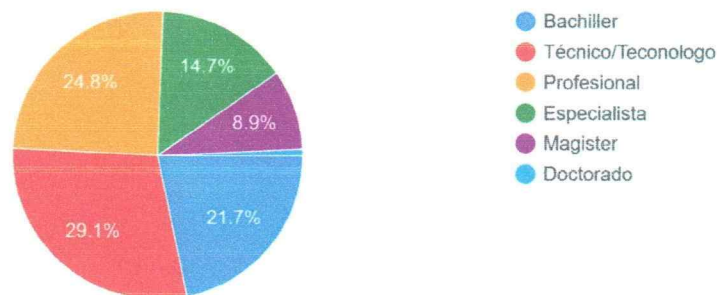
3.3 Nivel de formación académica

Acorde a la información recolectada, el 29,1 % de los funcionarios cuenta con formación técnica o tecnológica, el 24,8 % profesional, el 21,7 % bachiller, el 14,7% especialista, el 8,9 % con maestría y el porcentaje restante corresponde a doctorado.

Nivel de formación académica



258 respuestas



3.4 Cargo

De acuerdo con los resultados, el 17,4 % de los participantes corresponde a profesionales universitarios, el 17,4 % secretarios ejecutivos, el 15,1 % a auxiliares de servicios generales, el 14,3 % a celadores, el 12,4 % a auxiliares administrativos y el porcentaje restante a otros cargos.

Cargo (seleccione su cargo)

Copiar

258 respuestas



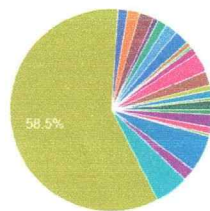


3.5 Dependencia

La participación por dependencia evidencia que el 58,5 % de los funcionarios pertenece a la Secretaría de Educación, seguido del 5,8 % de Secretaría General, el 5,4% de la Secretaría de Salud y el porcentaje restante distribuido entre las demás dependencias.

Dependencia
258 respuestas

Copiar gráfico



- Oficina de Control Interno
- Oficina de Control Disciplinario Interno
- Oficina de Cultura
- Oficina de Turismo
- Oficina de Tránsito y Transporte
- Oficina de Pasaportes
- Oficina de Contratación
- Oficina de Programas de Alimentación

1/4 ▼

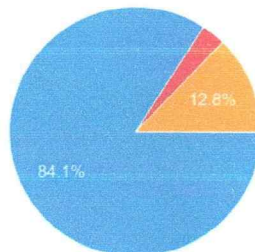
- Secretaría del Interior
- Secretaría General
- Secretaría de Hacienda
- Secretaría Seccional de Salud
- Secretaría de Educación
- Secretaría de Infraestructura
- Secretaría de Desarrollo Económico
- Secretaría de la Mujer y Equidad de Género

3.6 Tipo de vinculación

Acorde a la gráfica, el 84,1 % de los encuestados corresponde a empleados de carrera administrativa, el 12,8 % a funcionarios provisionales y el 3,1 % a libre nombramiento y remoción.

Tipo de Vinculación
258 respuestas

Copiar gráfico



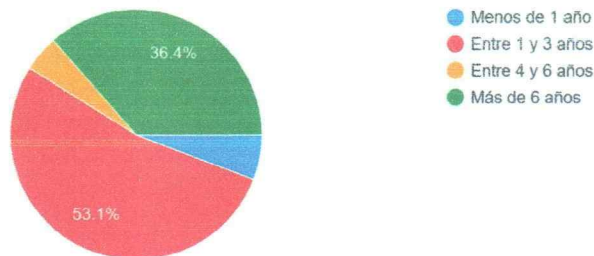
- Empleado de Carrera Administrativa
- Empleado de Libre Nombramiento y Remoción
- Empleado de Nombramiento Provisional



3.7 Antigüedad en la entidad

El 53,1 % de los funcionarios cuenta con entre uno (1) y tres (3) años de antigüedad, el 36,4 % con más de seis (6) años, el 5,8 % con menos de un (1) año de vinculación, y el porcentaje restante entre cuatro (4) y seis (6) años.

Antigüedad en la Entidad
258 respuestas



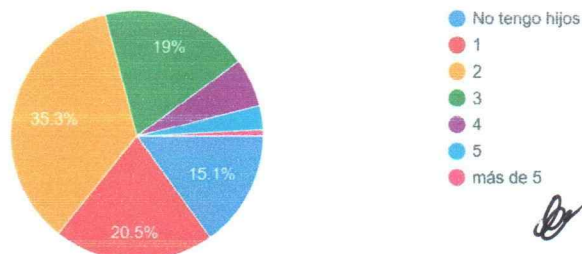
3.8 Número de Hijos

De acuerdo con los resultados de la encuesta, un 35,3 % de los funcionarios manifestó tener dos (2) hijos, constituyéndose en el grupo mayoritario. Seguidamente, un 20,5 % indicó tener un (1) hijo, mientras que un 19,0 % reportó tener tres (3) hijos.

Por su parte, un 15,1 % de los encuestados manifestó no tener hijos, y en menor proporción se encuentran quienes indicaron tener cuatro (4) hijos con un 6,2 %, cinco (5) hijos con un 3,1 %, y más de cinco hijos con un 0,8 %.

Estos resultados permiten caracterizar la composición familiar de los funcionarios, información relevante para la planeación de estrategias de bienestar y conciliación laboral y familiar.

Número de Hijos
258 respuestas





3.9 Edad de los Hijos

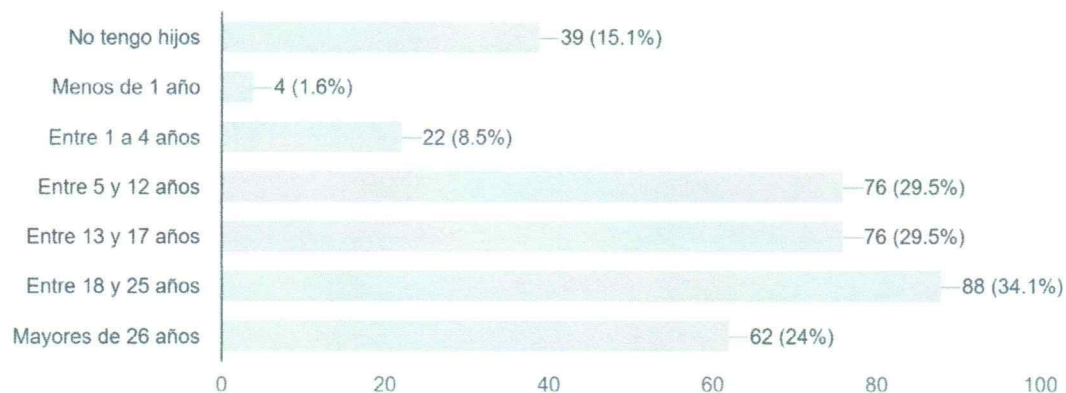
En relación con la edad de los hijos, teniendo en cuenta que esta pregunta permitía seleccionar más de una opción, se evidenció que un 34,1 % de los encuestados reportó tener hijos entre 18 y 25 años, seguido de un 29,5 % que indicó tener hijos entre 5 y 12 años, y el mismo porcentaje (29,5 %) para hijos entre 13 y 17 años.

Adicionalmente, un 24,0 % manifestó tener hijos mayores de 26 años, mientras que un 8,5 % indicó tener hijos entre 1 y 4 años. En menor proporción, un 1,6 % reportó tener hijos menores de un año. Finalmente, un 15,1 % reiteró no tener hijos. Esta distribución etaria permite identificar la diversidad de etapas del ciclo vital presentes en el núcleo familiar de los funcionarios, lo cual resulta clave para la formulación de programas de bienestar institucional.

Edad de los hijos (puede seleccionar más de una opción)

 Copiar gráfico

258 respuestas





4. METODOLOGÍA Y MODALIDAD DE LAS CAPACITACIONES

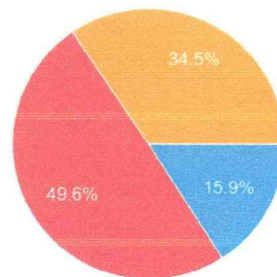
4.1 Metodología preferida

El 46,9 % de los encuestados manifestó preferir la modalidad virtual, seguido de un 34,5 % de alternancia (virtual y presencial) y un 15,9 % que opta por la modalidad presencial.

Que metodología prefiere para las Capacitaciones

258 respuestas

 Copiar



● Presencial
● Virtual
● Alternancia (virtual y presencial)

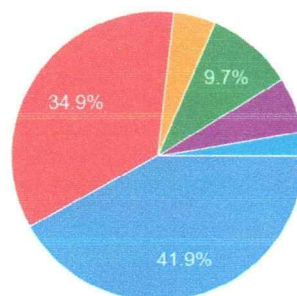
4.2 Tipo de actividades académicas

El 41,9 % de los funcionarios manifestó mayor interés en capacitaciones, el 34,9 % en diplomados, el 9,7 % en cursos largos y el porcentaje restante en otras modalidades académicas.

Que tipos de actividades académica prefiere?

258 respuestas

 Copiar



● Capacitación
● Diplomado
● Cursos cortos (1 a 12 horas)
● Cursos largos (12 a 50 horas)
● Charlas y conferencias
● Le es indiferente



5. CONTENIDOS TEMÁTICOS

5.1 Competencias comportamentales

De acuerdo con los resultados obtenidos, un 31,8 % de los encuestados manifestó interés en participar en capacitaciones relacionadas con trabajo en equipo y liderazgo, evidenciando la necesidad de fortalecer competencias asociadas a la articulación del trabajo colaborativo y la gestión de equipos.

Seguido de lo anterior, un 13,2 % prioriza capacitaciones en comunicación asertiva como habilidad fundamental para convivir y optimizar relaciones, mientras que un 12,4 % manifestó interés en habilidades comunicativas. Así mismo, un 12,0 % de los funcionarios expresó preferencia por capacitaciones en resolución de conflictos y toma de decisiones.

En menor proporción, un 9,3 % de los encuestados manifestó interés en trabajo efectivo, motivación y orientación a resultados, un 10,1 % en orientación al servicio, un 5,4 % en empatía y expresión de emociones y un 3,1 % en adaptación al cambio. Finalmente, un 2,7 % indicó no tener interés en ninguna de las opciones planteadas.

En cual de las siguientes capacitaciones de la línea temática de **Competencias Comportamentales** le gustaría participar?

 Copiar gráfico

258 respuestas





5.2 Eje temático: Paz total, memoria y derechos humanos

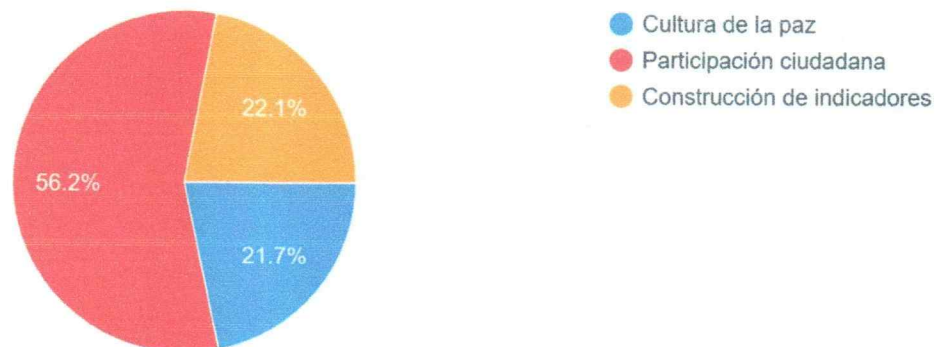
En relación con este eje temático, el 56,2 % de los encuestados manifestó mayor interés en capacitaciones sobre participación ciudadana, lo cual resalta la importancia de fortalecer los conocimientos y capacidades de los servidores públicos en procesos de participación y relacionamiento con la comunidad.

Por su parte, un 22,1 % prioriza contenidos relacionados con construcción de indicadores, mientras que un 21,7 % manifestó interés en capacitaciones asociadas a la cultura de la paz.

En cual de las siguientes capacitaciones del eje temático **Paz total, memoria y derechos humanos**, le gustaría participar?



258 respuestas



5.3 Eje temático: Territorio, vida y ambiente

De acuerdo con los resultados de la encuesta, un 36,0 % de los funcionarios manifestó interés en capacitaciones relacionadas con la promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos, seguido de un 29,8 % que prioriza temáticas sobre políticas públicas en la gestión socio-territorial.

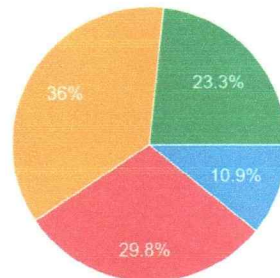
Así mismo, un 23,3 % expresó interés en energías limpias y conflictos socioambientales, mientras que un 10,9 % manifestó preferencia por capacitaciones relacionadas con espacio, lugar y territorio.



En cual de las siguientes capacitaciones del eje temático **Territorio, vida y ambiente**, le gustaría participar?

258 respuestas

 Copiar gráf



- Espacio, lugar y territorio
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial
- Promoción de la convivencia, la Paz y los Derechos Humanos
- Energías limpias y conflictos socioambientales

5.4 Eje temático: Mujer, inclusión y diversidad

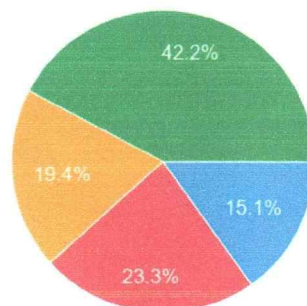
En este eje temático, el 42,2 % de los encuestados manifestó mayor interés en capacitaciones relacionadas con protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones, evidenciando la necesidad de fortalecer acciones institucionales orientadas a la equidad y la prevención de violencias.

Seguido de lo anterior, un 23,3 % prioriza contenidos en cuidado y equidad en el marco de los derechos, mientras que un 19,4 % manifestó interés sobre liderazgo femenino. Finalmente, un 15,1 % expresó preferencia por capacitaciones relacionadas con violencias basadas en género.

En cual de las siguientes capacitaciones del eje temático **Mujer, inclusión y diversidad**, le gustaría participar?

258 respuestas

 Copiar gráf



- Violencias basadas en género
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos
- Liderazgo femenino
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones





5.5 Eje temático: Transformación digital y cibercultura

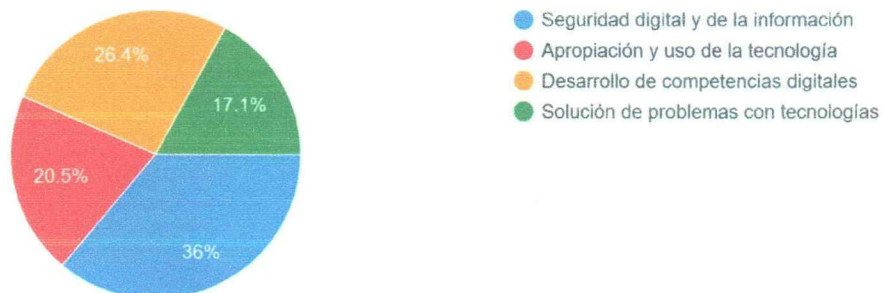
En cuanto a este eje temático, el 36,0 % de los funcionarios manifestó interés en capacitaciones sobre seguridad digital y de la información. Seguido de un 26,4 % que prioriza el desarrollo de competencias digitales.

Así mismo, un 20,5 % expresó interés en la apropiación y uso de la tecnología, mientras que un 17,1 % manifestó preferencia por capacitaciones relacionadas con solución de problemas con tecnologías.

En cual de las siguientes capacitaciones del eje temático **Transformación digital y cibercultura**, le gustaría participar?

 Copiar gráfico

258 respuestas



5.6 Eje temático: Probidad, ética e identidad de lo público

De acuerdo con los resultados de la encuesta, un 35,7 % de los funcionarios manifestó interés en participar en capacitaciones sobre comunicación asertiva, evidenciando la necesidad de fortalecer las habilidades comunicativas como base para la convivencia laboral y el ejercicio ético de la función pública.

Seguidamente, un 27,1 % de los encuestados prioriza capacitaciones relacionadas con modelos de gestión y presupuestos orientados a resultados, lo cual refleja el interés por fortalecer competencias asociadas a la eficiencia, la transparencia y la gestión pública orientada al logro de objetivos institucionales.

Por su parte, un 22,5 % manifestó preferencia por capacitaciones sobre política de integridad, código de integridad y manejo de conflictos de intereses, aspecto clave para el





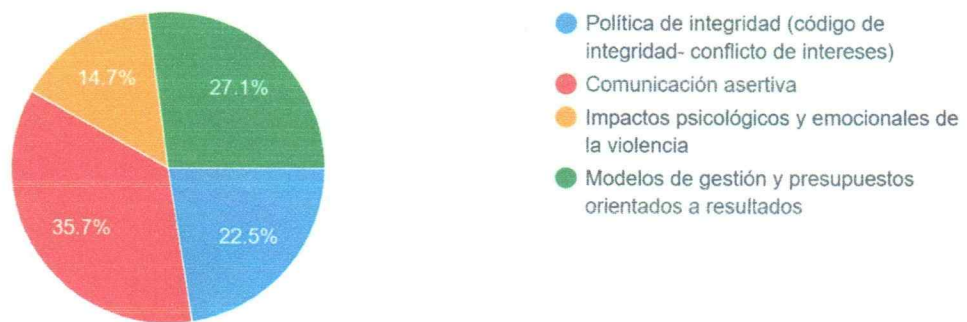
fortalecimiento de la cultura ética y la prevención de conductas contrarias a los principios del servicio público.

Finalmente, un 14,7 % de los funcionarios mostró interés en contenidos relacionados con los impactos psicológicos y emocionales de la violencia, lo que evidencia la importancia de abordar estas temáticas como parte de una formación integral en derechos humanos y bienestar laboral.

En cual de las siguientes capacitaciones del eje temático **Probidad, Ética e Identidad de lo público**, le gustaría participar?

 Copiar gráfico

258 respuestas



6. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

6.1 Actividades en el tiempo libre

El 31,8 % de los funcionarios manifestó preferir actividades de lectura, deportivas el 24,0%, el 19,8 % cine y el porcentaje restante otras actividades.

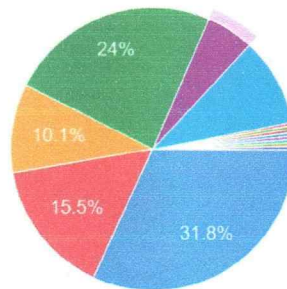




¿Cuál de las siguientes actividades prefiere realizar en su tiempo libre?



258 respuestas



- Lectura
- Cine
- Manualidades
- Deporte
- Baile
- Técnicas de relajación
- Religiosas
- Lectura, deportes, etc.

1/2 ▼

6.2 Motivación para participar

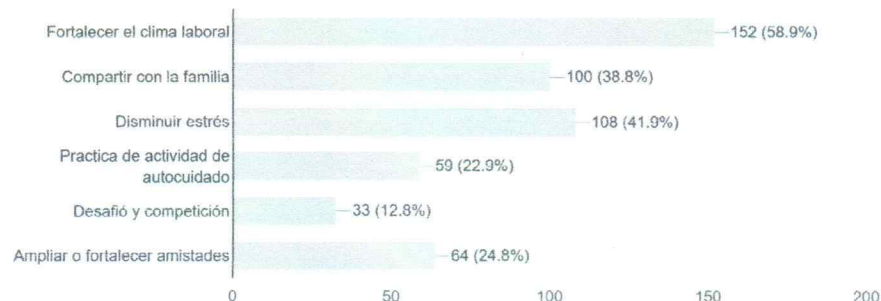
Respecto a las motivaciones para participar en las actividades de bienestar, un 58,9 % de los encuestados manifestó que su principal motivación es fortalecer el clima laboral, seguido de un 41,9 % que indicó la disminución del estrés como un factor determinante.

Adicionalmente, un 38,8 % señaló como motivación la posibilidad de compartir con la familia, mientras que un 24,8 % manifestó interés en ampliar o fortalecer amistades. En menor proporción, un 22,9 % indicó la práctica de actividades de autocuidado, y un 12,8 % señaló el desafío y la competición. Estos resultados reflejan la importancia del bienestar emocional, relacional y familiar en la participación de los funcionarios.

¿Cuál es su mayor motivación para participar en las actividades de Bienestar? (puede seleccionar más de una opción)

Copiar gráfico

258 respuestas





6.3 Factores que influyen en la participación

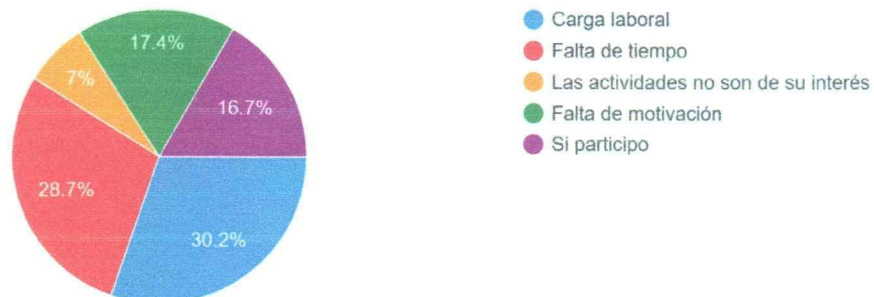
En relación con los factores que influyen en la baja participación en las actividades de bienestar, un 16,7 % de los funcionarios manifestó que sí participa activamente en este tipo de actividades.

No obstante, un 30,2 % indicó que identificó la carga laboral como factor limitante, seguido de un 28,7 % que señaló la falta de tiempo, y un 17,4 % que la falta de motivación es una de las principales barreras. En menor proporción, un 7,0 % manifestó que las actividades no son de su interés. Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer estrategias de comunicación, motivación y flexibilización de horarios para incrementar la participación.

¿A su modo de ver, que factores influyen en la falta de participación de los funcionarios en las actividades de Bienestar?

 Copiar gráf

258 respuestas



6.4 Actividades culturales

En cuanto a las actividades culturales, un 30,6 % de los encuestados manifestó interés en actividades relacionadas con la música, seguido de un 24,4 % que indicó preferencia por la literatura, y el mismo porcentaje (24,4 %) por las artes manuales.

Por su parte, un 15,5 % manifestó interés en danza, mientras que un 5,0 % señaló el teatro como actividad cultural de interés. Estos resultados permiten orientar la planeación de actividades culturales del Plan de Bienestar hacia aquellas con mayor aceptación por parte de los funcionarios.



7. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

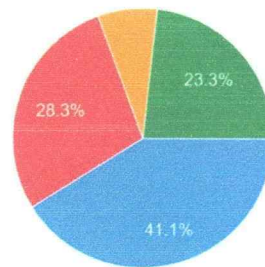
7.1 Charlas de autocuidado

El 41,1 % de los encuestados manifestó interés en charlas de autocuidado, seguido de un 28,3 % en prevención de incidentes y accidentes de trabajo por causa de caídas de nivel, 23,3 % en identificación de situaciones de peligro y el porcentaje restante en movilidad segura en la empresa.

¿Cuál de las siguientes charlas de autocuidado prefiere?

258 respuestas

Copiar gráfico



- Autocuidado: valor fundamental para el trabajo seguro
- Prevención de incidentes y accidentes de trabajo por causa de caídas a nivel
- Movilidad segura en la empresa
- Identificación de situaciones de peligro

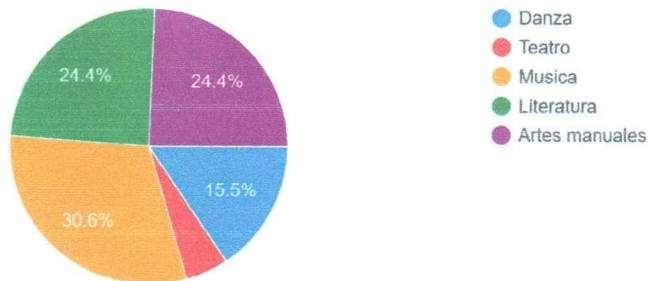
7.2 Riesgo psicosocial

Un 37,2 % de los encuestados prefiere charlas sobre manejo del estrés, técnicas de relajación y relajación muscular, seguido de un 13,2 % que prioriza Síndrome de agotamiento laboral – “Burnout”: Protocolo de prevención y actuación, 9,7 % charlas en Técnicas en liderazgo, habilidades de comunicación como emisor y receptor y entrenamiento en asertividad, un 8,9 % que manifiesta interés en el Fomento de técnicas para mejorar la comunicación y trabajo en equipo, como la importancia a la (conciliación, resolución de los conflictos, NO juzgar, respeto) y el porcentaje restante en la demás charlas de riesgo psicosocial.



¿Cuál de las siguientes actividades culturales son de su interés?

258 respuestas



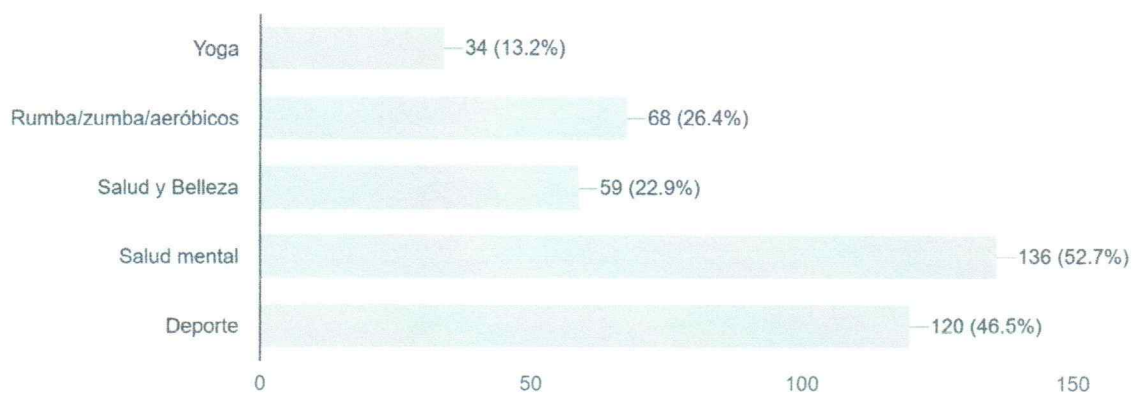
6.5 Actividades de autocuidado

El 52,7 % prioriza actividades relacionadas con la salud mental, el 46,5 % deporte y actividad física y el 26,4 % rumba terapia y aeróbicos.

¿Cual de las siguientes actividades de auto-cuidado prefiere realizar? (puede seleccionar más de una opción)

 Copiar gráfico

258 respuestas





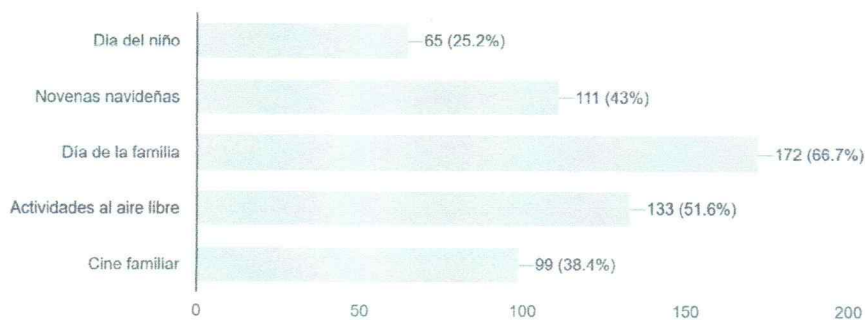
6.6 Actividades para compartir en familia

El 66,7 % de los funcionarios manifestó preferir el día de la familia, seguido de un 51,6 % que prefiere actividades al aire libre.

¿Cuál de las siguientes actividades o celebraciones prefiere para compartir en familia? (puede seleccionar más de una opción)

Copiar gráfico

258 respuestas



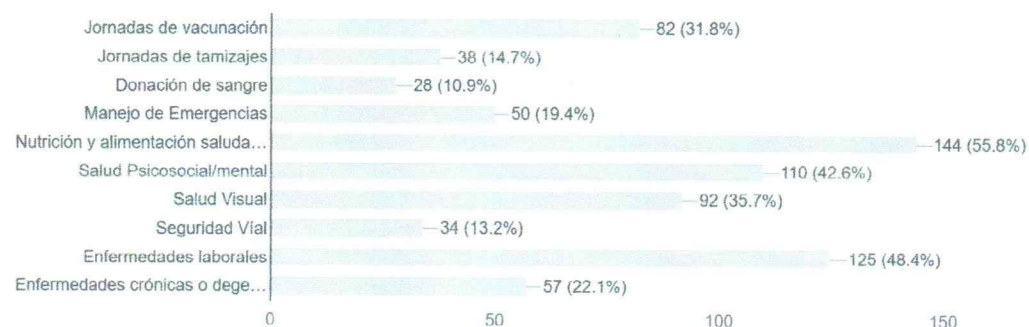
6.7 Promoción y prevención de la salud

El 55,8 % prioriza nutrición y alimentación saludable, el 48,4 % prevención de enfermedades laborales y el 42,6 % cuidado de la salud mental.

¿Cual de las siguientes actividades de promoción y prevención de salud, prefiere? (puede seleccionar más de una opción)

Copiar gráfico

258 respuestas

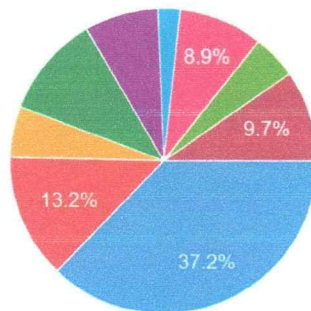




¿Cuál de las siguientes charlas de riesgo psicosocial prefiere?

Copiar gráfico

258 respuestas



- Manejo del estrés, relajación muscular, técnicas de respiración
- Síndrome de agotamiento laboral – “Burnout”
- ABC de género, acoso laboral, acoso sexual
- Manejo efectivo del estrés a partir de técnicas de respiración
- Administración efectiva del tiempo y productividad
- Formación enfocada a la higiene del sueño
- Fomento de técnicas para mejorar la productividad
- Priorización entre lo urgente y lo importante
- Técnicas en liderazgo, habilidades de comunicación

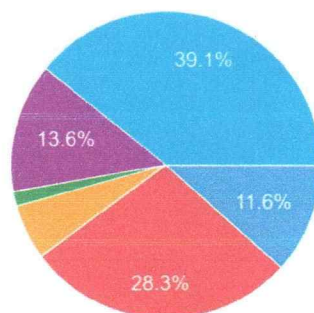
7.3 Nutrición y salud

En relación de las charlas de nutrición y salud el 39,1 % prioriza el tema de enfermedades laborales más comunes y su prevención, 28,3% en prevención del riesgo cardiovascular, el 13,6 % en la importancia de las pausas activas, el 11,6 % en trastornos musculoesqueléticos y el porcentaje restante en las demás charlas.

¿Cuál de las siguientes charlas de Nutrición y salud prefiere?

Copiar gráfico

258 respuestas



- Trastornos musculoesqueléticos
- Prevención del riesgo cardiovascular
- Mitos y verdades sobre el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas
- Prevención de enfermedades de transmisión sexual
- Importancia de las pausas activas
- Enfermedades laborales mas comunes en el entorno laboral y su prevención.



8. CONCLUSIONES

Los resultados de la encuesta permiten identificar que las principales necesidades para la vigencia 2026 se concentran en la promoción de la salud mental, el fortalecimiento del clima laboral, la prevención del riesgo psicosocial y el desarrollo de competencias personales y laborales.

La información recopilada constituye un insumo fundamental para la formulación y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos y del Plan Anual del SG-SST, garantizando una planeación basada en datos reales y alineada con la normatividad vigente.

Santa Marta, 13 de enero de 2026

Albeiro Cabrales M.
ALBEIRO CABRALES MIRANDA
Profesional Universitario. Bienestar y SST



Gobernación del
MAGDALENA



PROCESO

OFICINA DE TALENTO HUMANO

FORMATO

ANEXO 2: CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS -PLAN "A" RESULTADOS": ESTRATEGIA INTEGRAL PARA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

OBJETIVO

Fortalecer el desempeño institucional de la Gobernación del Magdalena mediante el desarrollo de competencias laborales, la promoción del bienestar integral y la consolidación de una cultura organizacional orientada a la ética, la eficiencia y la calidad del servicio público, durante la vigencia 2025.

META

Cumplir con un mínimo del 95% de las actividades programadas en el Plan de Capacitación, Bienestar e incentivos para la vigencia.

INDICADOR

(Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas) x 100

AÑO		2025																								Responsable (s)	RECURSOS		OBSERVACIONES
EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA																									Administrativos	Financieros	
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE					
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E				
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Eventos recreacionales, deportivos, artísticos y culturales			P						P				P						P						Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Capacitación Teletrabajo y uso de la bicicleta			P																P						Area Bienestar- Proveedor	x	x	
	Actividades fomento estilo de vida saludable (SEMANA DE LA SALUD)			P						P						P										Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Bienestar espiritual					P				P		P						P				P				Area Bienestar- Proveedor	X		
	Celebración de Amor y Amistad																	P								Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Novenas de Aguinaldos/ actividades navideñas y concursos																							P		Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores - Correo electrónico	P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		Area Bienestar- Proveedor	X		
	Día de la Familia													P						P						Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Día del Hombre																					P				Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Día de la secretaria								P																	Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Día del servidor público												P													Area Bienestar- Proveedor	X		
	Actividades de preparación para el retiro					P											P									Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Día de la Madre										P															Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Día del Padre												P													Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Prevención cancer de mama.																				P					Area Bienestar- Proveedor	X	X	
Día Integración niños								P												P					Area Bienestar- Proveedor	X	X		

27



Gobernación del
MAGDALENA



PROCESO

OFICINA DE TALENTO HUMANO

FORMATO

ANEXO 2: CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS -PLAN "+ RESULTADOS": ESTRATEGIA INTEGRAL PARA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

OBJETIVO

Fortalecer el desempeño institucional de la Gobernación del Magdalena mediante el desarrollo de competencias laborales, la promoción del bienestar integral y la consolidación de una cultura organizacional orientada a la ética, la eficiencia y la calidad del servicio público, durante la vigencia 2025.

META

INDICADOR

Cumplir con un mínimo del 95% de las actividades programadas en el Plan de Capacitación, Bienestar e incentivos para la vigencia.

(Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas) x 100

EJE 2: SALUD MENTAL	Primeros auxilios psicológicos			P		P											Area Bienestar- Proveedor	X		
	Actividades fomento trabajo en equipo y comunicación asertiva				P				P		P						Area Bienestar- Proveedor	X		
	Capacitación inteligencia emocional y planificación del tiempo				P				P		P						Area Bienestar- Proveedor	X		
	Capacitación sobre relaciones familiares y pautas de crianza						P										Area Bienestar- Proveedor	X		
EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Sensibilización para fomentar la diversidad y equidad y la inclusión laboral					P					P						Area Bienestar- Proveedor	X		
	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia basada en género												P				Area Bienestar- Proveedor	X		
	Día Blanco(día para celebrar y visibilizar las habilidades de las personas en situación de discapacidad)											P								
	Día internacional de la mujer					P											Area Bienestar- Proveedor	X		
EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Exaltación Mejores empleados y reconocimiento a la labor (salario emocional)				P									P			Area Bienestar- Proveedor	X		
	Actividades para fomentar la vocación por el servicio público							P									Area Bienestar- Proveedor	X	X	
Eje 4: Transformación Digital y Urbanización	Desarrollo de competencias digitales y seguridad informática			P						P							Area Bienestar- Proveedor	X		
	Capacitaciones en Herramientas Ofimáticas, inteligencia artificial, tecnología 4.0				P												Area Bienestar- Proveedor	X		
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Promoción y protección de los derechos Humanos					P					P						Area Bienestar- Proveedor	X		
	Cultura de la paz (prevención de la estigmatización y convivencia)			P													Area Bienestar- Proveedor	X		
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Cambio climático y desafío desde la ciudadanía					P											Area Bienestar- Proveedor	X		
	Energías limpias y conflictos socioambientales							P									Area Bienestar- Proveedor	X		
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Universidad	Prevención de acoso laboral y sexual			P													Area Bienestar- Proveedor	X		
	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes					P											Area Bienestar- Proveedor	X		

Bo



Gobernación del
MAGDALENA



PROCESO

OFICINA DE TALENTO HUMANO

FORMATO

ANEXO 2: CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS -PLAN "+ RESULTADOS": ESTRATEGIA INTEGRAL PARA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

OBJETIVO

Fortalecer el desempeño institucional de la Gobernación del Magdalena mediante el desarrollo de competencias laborales, la promoción del bienestar integral y la consolidación de una cultura organizacional orientada a la ética, la eficiencia y la calidad del servicio público, durante la vigencia 2025.

META

INDICADOR

Cumplir con un mínimo del 95% de las actividades programadas en el Plan de Capacitación, Bienestar e Incentivos para la vigencia.

(Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas) x 100

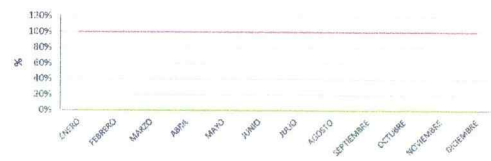
Eje 5: Problemática e Identidad de lo Público	Código de integridad (Inducción, actividades código de integridad)			P					P				P												Area Bienestar- Proveedor	X		
	conmemoración día del trabajo decente																P								Area Bienestar- Proveedor	X		
	Negociación colectiva																	P							Area Bienestar- Proveedor	X	X	
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados								P																Area Bienestar- Proveedor	X	X	
Eje 6: Habilidades y Competencias	Capacitación Gestión de conocimiento								P																Area Bienestar- Proveedor	X		
	Capacitación Documentación de procesos y procedimientos										P														Area Bienestar- Proveedor	X		
	Capacitación Gestión Documental			P																					Area Bienestar- Proveedor	X		
	Cultura de atención al ciudadano (Orientación al servicio)									P															Area Bienestar- Proveedor	X		
	Capacitación Participación Ciudadana, rendición de cuentas y control social									P															Area Bienestar- Proveedor	X		
	Actividades Inducción / Reinducción			P																					Area Bienestar- Proveedor	X		
	Capacitación Ley de transparencia y acceso a la información												P												Area Bienestar- Proveedor	X		
	Capacitación Gestión de Conflicto de Intereses												P												Area Bienestar- Proveedor	X		
	Capacitación Control de Riesgo Fraude y Corrupción												P												Area Bienestar- Proveedor	X		
Total Actividades		1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

% COBERTURA DEL PROGRAMA

MONITOREO DEL PROGRAMA AGENCIA

1. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	CUMPLIMIENTO ANUAL			
Actividades Programadas en el Mes	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% Ejecución Mensual del Programa POE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
% Cumplimiento Meta en el Mes	144%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Programado	Ejecutado	100%	

Seguimiento al Cumplimiento del Plan de Bienestar Social



% Cumplimiento de Ejecución del Plan de Bienestar Social

