



Plan Camino a la excelencia  
en la cultura organizacional y  
calidad del servicio público

**2025**

Secretaría General

Oficina de Talento Humano



Gobernación del  
**MAGDALENA**





**CONTENIDO**

INTRODUCCION .....	3
1. JUSTIFICACION .....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. ALCANCE .....	5
4. GLORARIO.....	5
5.1. OBJETIVO GENERAL .....	7
5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	7
6. PROGRAMA DE GESTION INSTITUCIONAL DE CAPACITACION .....	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 .....	12
7.1. OBJETIVOS .....	12
7.1.1. GENERAL .....	13
7.1.2. ESPECÍFICOS.....	13
7.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS. ....	13
7.3. METODOLOGIA 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
10. SEGUIMIENTO.....	19

*[Handwritten signature]*



## INTRODUCCION

La Gobernación del Magdalena es una entidad encargada de la promoción del desarrollo Socio-Económico, Cultural y Ambiental de su territorio, con el fin de satisfacer las necesidades básicas de la comunidad. Cuenta con recursos físicos y humanos para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos orientados a mejorar la calidad de vida de sus habitantes, cumpliendo con las disposiciones legales y enmarcados en un proceso institucional de mejoramiento continuo.

El Plan de Desarrollo Departamental del Magdalena 2024-2027 “Ruta del Cambio para superar la pobreza 12+1”, es la hoja de ruta de la actual administración para el cumplimiento de los objetivos institucionales y responde al diagnóstico y las necesidades actuales de los Magdalenenses; busca además dar continuidad a los programas y proyectos iniciados con el Plan de desarrollo Magdalena Renace que iniciaron en el 2020 y que impulsaron la reducción de la pobreza e el Departamento, articulando talentos, cultura, recursos, capacidades y esfuerzos para garantizar el goce efectivo de los derechos de la ciudadanía magdalenense, promoviendo su inclusión social y contribuyendo a superar la pobreza en el periodo 2024-2027.

“El Plan Camino a La Excelencia En La Cultura Organizacional y Calidad Del Servicio Público 2025, se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027, contribuyendo con la *“puesta en marcha de programas de bienestar a los funcionarios”* y es una iniciativa que busca contribuir al logro de los objetivos de la movilización por la Autonomía Territorial y la participación, el cual hace parte de la *Revolución del Gobierno Popular*.

Por lo que este plan tiene como propósito consolidar las condiciones que propicien la cultura en nuestra organización, impulsando el bienestar y el crecimiento y mejoramiento continuo del talento humano en el entendido que el mismo es el activo más valioso que tiene la entidad. Se pretende entonces consolidar una cultura que refleje los valores inherentes al servicio público, fomentando la identidad y el sentido de pertenencia el trabajo en equipo, orientado a la gestión eficiente de los recursos, basada en valores que promuevan un servicio público eficaz y transparente. Para lograrlo, este plan se centra en la implementación de Programas de Gestión Institucional de Capacitación y Gestión del Bienestar Social e Incentivos para el año 2025.



## 1. JUSTIFICACION

El plan institucional de bienestar, capacitación e incentivos se justifica con base a la premisa de que el fortalecimiento del talento humano es un proceso continuo y fundamental para el crecimiento y desarrollo tanto del servidor público.

El plan contribuye directamente a mejorar las condiciones de vida, la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo, la comunicación y el desempeño de los funcionarios. Además, busca impulsar el logro de los objetivos y la misión de la entidad, entendiendo que la gestión efectiva del talento humano es fundamental para el cumplimiento exitoso de las metas institucionales.

Este plan se sustenta en la necesidad de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos. Asimismo, busca mejorar la calidad de vida de estos, incentivando su satisfacción laboral y su conexión con la entidad para la cual trabajan.

Además, encuentra fundamento legal en disposiciones como el Decreto-Ley 1567 de 1998, que se refiere específicamente al Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos. Estas disposiciones legales proporcionan el marco normativo que respalda la implementación de estrategias dirigidas a integrar a los funcionarios públicos en la cultura organizacional de la Gobernación del Magdalena, asegurando el cumplimiento de las normativas establecidas en la ley.

## 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.
- 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 alcance del plan abarca a todos los servidores públicos vinculados a los Programas de Gestión Institucional de Capacitación y Gestión del Bienestar Social e Incentivos en la Gobernación del Magdalena. El enfoque del plan es inclusivo, considerando a todas las personas relacionadas con el funcionamiento y las actividades del Área Funcional de Bienestar Social y Capacitación de la Oficina de Talento Humano. Esto incluye a todas las partes interesadas que interactúan de manera continua y que podrían verse impactadas por las acciones implementadas en este ámbito.

### 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 de las 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.

- **Competencias:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas por un grupo de personas, que permite enfocar todas sus actividades hacia una misma meta
- **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 CAMINO A LA EXCELENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DEL SERVICIO PUBLICO

Para la implementación del Plan camino a la excelencia en la cultura organizacional y calidad del servicio público se plantea la ejecución dos programas:



**El Programa de Gestión Institucional de Capacitación 2025:** Conjunto de capacitaciones y/o formaciones en temáticas que contribuyen a desarrollar competencias con capacitaciones en habilidades duras y blandas, que apunten al mejoramiento continuo de los procesos institucionales y fortalecer miento de los conocimientos de los funcionarios de la Gobernación del Magdalena.

**Programa de Gestión del Bienestar Social e Incentivos 2025:** Conjunto de actividades enfocadas al desarrollo integral de los funcionarios a través de iniciativas que aporten al equilibrio entre la vida personal y laboral atendiendo las necesidades psicosociales, sociales, familiares, y culturales, para promover el trabajo en equipo y sentido de pertenencia por la entidad y sus procesos, lo cual impacta positivamente en la calidad del servicio y la productividad.

### 5.1. OBJETIVO GENERAL

Impulsar la excelencia en la cultura organizacional y calidad del servicio público, por medio del fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, la motivación de su desempeño a través de incentivos, el mejoramiento del ambiente laboral y la promoción de un estilo de vida saludable y el bienestar.

### 5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Los objetivos específicos que se plantean son los siguientes:

- ✓ Implementar el Programa de Gestión Institucional de Capacitación 2025
- ✓ Implementar el Programa de Gestión del Bienestar Social e Incentivos 2025
- ✓ Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia.

## 6. PROGRAMA DE GESTION INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

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 fortalecimiento de los conocimientos y competencias laborales de sus servidores públicos través de formaciones y capacitaciones que respondas a los retos actuales de la gestión pública.

### 6.1.2. ESPECÍFICOS:

Los objetivos específicos planteados son:

- ✓ Realizar actividades de formación y capacitación para la mejora constante del desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena.
- ✓ 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, la encuesta de identificación de necesidades. La encuesta fue realizada en el mes de diciembre de 2024 y participaron 173 funcionarios, el 68,2% de la Secretaría de Educación, el 4% de la secretaria de Salud, y el restante 27,8% distribuido en las diferentes dependencias.

Dentro de la encuesta se consideraron las necesidades de formación relacionadas con las competencias que se centran en áreas tales como la gestión del talento humano, el desempeño de los equipos de trabajo, la comunicación estratégica y la gestión del cambio e innovación pública. Estos ejes temáticos fueron establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 como referencia para el desarrollo de habilidades del directivo público.

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 para realizar capacitaciones:

- ✓ Liderazgo
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Habilidades comunicativas
- ✓ Trabajo efectivo, motivación y orientación a resultados
- ✓ Gestión de aprendizaje institucional
- ✓ Cultura organizacional orientada al servicio
- ✓ Gestión pública orientado a resultados
- ✓ Transparencia y acceso a la información
- ✓ Apropiación y uso de tecnología
- ✓ Código de integridad
- ✓ Gestión pública
- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Gestión de conocimiento
- ✓ Innovación
- ✓ Valor en lo público
- ✓ Transformación digital
- ✓ Código de integridad
- ✓ Trabajo decente.
- ✓ Negociación colectiva.

Anexo (Resultado de encuesta).

Por otro lado, se invitó a los sindicatos de trabajadores, COCOLA, COPPAST, Comisión De Personal Solicitud a realizar sugerencias, observaciones o comentarios para la formulación de plan de bienestar capacitación e incentivos; en este sentido se destacan las siguientes sugerencias en relación a las temáticas a abordar:

- ✓ Capacitaciones relacionadas con temas de acoso laboral
- ✓ Capacitaciones sobre evaluación de desempeño (EDL)
- ✓ Capacitaciones en Herramientas ofimáticas, inteligencia artificial, tecnología 4.0
- ✓ Capacitaciones en Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) 
- ✓ Comunicación asertiva y lenguaje Claro
- ✓ Gestión documental



- ✓ Talleres y capacitaciones sobre el manejo de estrés, inteligencia emocional, resolución de conflictos y bienestar en el trabajo.
- ✓ Juegos intersecretariales (jornadas deportivas)

### 6.3. METODOLOGIA Y FORMULACION DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Acorde a los lineamientos de Función pública para la formulación del Plan institucional de Capacitación enfocado desde el Plan nacional de Formación y capacitación 2023-2030, se recomienda tener presente los 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: ESAP- 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 teniendo en cuenta los ejes propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030:

#### Eje Paz total, Memoria y Derechos Humano:

Responde al papel fundamental que tiene las administraciones públicas en la construcción de la paz en la sociedad, como encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente.



- ✓ Justicia transicional
- ✓ Reforma institucional para la Paz
- ✓ Promoción y protección de los derechos humanos.
- ✓ Sentido y función del servidor en el Gobierno del Cambio

## Eje territorio, vida y ambiente:

Está dirigido a los 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.

- ✓ Políticas públicas en la gestión socio-territorial
- ✓ Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo
- ✓ Servicio al ciudadano
- ✓ Orientación al servicio
- ✓ Gestión de resultados
- ✓ Flexibilización y adaptación al cambio
- ✓ Comunicación asertiva, creación en equipo

## Eje Mujeres, Inclusión y Diversidad:

Este eje propone cualificar las capacitaciones del talento humano en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

- ✓ Marco normativo, conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de la garantía de derechos.
- ✓ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
- ✓ Charla Prevención de acoso laboral, y sexual.
- ✓ Diversidad y Empatía

## Eje Transformación Digital y Cibercultura:

Este eje se centra en la adaptación y aprovechamiento de las tecnologías y transformación digitales en el sector público.

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



### **Eje Probidad, Ética e Identidad de lo Público:**

Los servidores públicos deben ser conscientes de la implicación ética de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

- ✓ Política de integridad -Valores del servicio público
- ✓ Actividades para fortalecimiento de la gestión pública
- ✓ Actividades promoción el trabajo decente
- ✓ Capacitación Negociación colectiva
- ✓ Normatividad en materia de transparencia y ética en lo público

### **Eje Habilidades y Competencias:**

Este eje está orientado al desarrollo de habilidades y competencias laborales para logara en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

- ✓ Gestión Documental
- ✓ Gestión de Conocimiento
- ✓ Prevención al acoso laboral y sexual
- ✓ Cultura para la 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.
- ✓ Código de integridad – Valores del servidor público.
- ✓ MIPG
- ✓ Formulación y evaluación de proyectos
- ✓ Capacitación en Evaluación de desempeño Laboral (EDL)
- ✓ Talleres y capacitaciones sobre el manejo de estrés, inteligencia emocional, resolución de conflictos y bienestar en el trabajo.

## **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.
- ✓ Brindar reconocimiento a los servidores públicos, exaltando y reconociendo los comportamientos destacados, con el fin de motivar, generar satisfacción y sentido de pertenencia por la entidad.
- ✓ Generar espacios de participación a los funcionarios y sus familias en actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales y socio-culturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.

## 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, la encuesta de identificación de necesidades. la encuesta fue realizada en el mes de diciembre de 2024 y participaron 173 funcionarios, el 68,2% de la Secretaría de Educación, el 4% de la secretaria de Salud, y el restante 27,8% distribuido en las diferentes dependencias.

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:

- ✓ Lectura
- ✓ Talleres de manualidades
- ✓ Actividades culturales.
- ✓ Técnicas de relajación
- ✓ Deporte
- ✓ Rumba terapia y aeróbicos
- ✓ Día de la familia



- ✓ Talleres de nutrición y alimentación saludable
- ✓ Actividades dirigidas al cuidado de la salud mental
- ✓ Manejo de estrés
- ✓ Prevención de acoso laboral y equidad laboral
- ✓ Celebración de fechas especiales.

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

Anexo (Resultado de encuesta).

Por otro lado, en el año 2024 se realizó aplicación de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en apoyo con la entidad Cendiatra; en este sentido se realizó informe con fecha de noviembre de 20024, en el cual se destacan las siguientes recomendaciones de actividades a realizar en relación a los resultados de los factores psicosociales condiciones intralaborales y extralaborales, así como la evaluación del estrés:

- ✓ Actividades para el aprovechamiento y disfrute del tiempo libre.
- ✓ Programas de formación enfocados a la disminución de los niveles de estrés
- ✓ Habilidades para la coordinación de personal: planificación, asignación de trabajo, análisis y solución de problemas.
- ✓ Comunicación asertiva bidireccional.
- ✓ Fomentar espacios de acercamiento socio laboral entre jefe y colaborador en escenarios laborales en donde el proceso comunicativo, implique temáticas relacionadas con el direccionamiento del trabajo.
- ✓ Capacitaciones en administración de tiempo.
- ✓ Capacitaciones sobre relaciones familiares, manejo de las finanzas, pautas de crianza
- ✓ Fomentos de estrategias para el reconocimiento y recompensa social al buen desempeño que generen valor emocional.

### **7.3. METODOLOGIA Y FORMULACION DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 define 5 ejes temáticos que el Gobierno nacional y su plan de desarrollo promueve para 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.

- ✓ Actividades fomento al deporte y la recreación
- ✓ Actividades fomento estilo de vida saludable
- ✓ Actividades espirituales
- ✓ Celebración de Amor y Amistad
- ✓ Novenas de Aguinaldos/ actividades navideñas y concursos
- ✓ Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores
- ✓ Actividades fomento a la integración familiar
- ✓ Día Integración niños
- ✓ Actividades para el aprovechamiento y disfrute del tiempo libre.
- ✓ Capacitación en manejo del estrés, inteligencia emocional y planificación del tiempo.
- ✓ Comunicación asertiva bidireccional
- ✓ Actividades de acercamiento socio laboral entre jefe de dependencia y colaboradores. (Una Charla y un café).
- ✓ Capacitaciones en administración de tiempo.
- ✓ Capacitaciones sobre relaciones familiares, manejo de las finanzas, 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:

- ✓ Día del Hombre
- ✓ Día de la secretaria
- ✓ Día de la madre
- ✓ Día del padre
- ✓ Día de prevención del cáncer de mama

## Eje Salud Mental:

La higiene mental se refiere a actividades de prevención de riesgo psicosocial.

- ✓ Actividades fomento Trabajo en equipo, empatía y comunicación
- ✓ Actividades fomento Inteligencia Emocional
- ✓ Actividades Pre pensionados
- ✓ Actividades de prevención de riesgo psicosocial

## 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 reforzarán temas de gestión pública y derechos colectivos.

- ✓ Exaltación Mejores empleados
- ✓ Día del servidor público
- ✓ Reconociendo y recompensa social al buen desempeño por dependencias.
- ✓ Actividades Gestores del Cambio

### 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.

Esta área se desarrollará por medio de las siguientes actividades:

**Premios y distinciones:** Creación de programas de 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:** Ofrecimiento de oportunidades de capacitación, formación y desarrollo profesional como un incentivo para el crecimiento continuo y la mejora del desempeño.

**Reconocimiento:** Organización de eventos especiales, ceremonias o actividades para celebrar y destacar los logros individuales y colectivos de los empleados y pensionados. Fomento de estrategias para reconociendo y recompensa social al buen desempeño que generen valor emocional por dependencias.

EXALTACION EMPLEADOS		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA
Exaltación Mejor empleados -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 2025.
Exaltación a los Pensionados de la vigencia	Reconocer en agradecieron por la labor prestada, compromiso con la entidad durante sus años de servicio.	Se convocará de Manera directa a los pensionados de manera semestral. Se otorgará con corte a junio y Diciembre de 2025.
Reconociendo y recompensa social al buen desempeño	Generar valor emocional en los servidores públicos para motivar su labor	Realizar por dependencia a lo largo del año

## 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, ARL, 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 2025:

CAPITULO	RUBRO 2025	NOM_GASTO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2025
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	\$ 120.000.000
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)	\$ 60.000.000

**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 específicas para sensibilizar a los colaboradores y partes interesadas sobre la relevancia de participar en los programas de capacitación y bienestar. Esto se llevará a cabo mediante mensajes claros que resalten cómo estos programas contribuyen a la mejora continua de la gestión y el desempeño laboral.

**Divulgación a través de canales digitales:** Se crearán mensajes y publicaciones en plataformas digitales como redes sociales, correos electrónicos internos, entre otros medios digitales. Estos mensajes 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. 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.

**Informe anual de gestión:** Se elaborará un informe de seguimiento trimestral de los avances del plan, igualmente un informe final de cumplimiento de los objetivos con corte del 31 de diciembre de 2025.

El presente Documento se expide a los veinte (20) días del mes de enero del 2025, en el D.T.C. e H. de Santa Marta.

**EMMA CECILIA PEÑATE ARAGÓN**

JEFE DE OFICINA DE TALENTO HUMANO

Proyectó: **JOHANA FUENTES DIAZTAGLE**

Profesional Universitario Grado 02 - Oficina de Talento Humano

Proyectó: **MARIA DORIS BARROS RUMBO**

Profesional Universitario Grado 04 - Oficina de Talento Humano





