



Plan de Cambio en la Cultura Organizacional y Mejoramiento en la Calidad del Servicio Público 2021

Gobernación del Magdalena
Secretaría General

Oficina de Talento Humano



MAGDALENA
La fuerza del cambio


MAGDALENA
RENACE



MAGDALENA

La fuerza del cambio



CONTENIDO

INTRODUCCION.....	2
1. JUSTIFICACION.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. GLOSARIO.....	4
4. DESARROLLO DEL CAMBIO CULTURAL Y MEJORA DEL SERVICIO PÚBLICO.....	7
4.1. PROGRAMA DE GESTION INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	7
4.1.1. OBJETIVOS.....	7
4.1.2. BENEFICIARIOS.....	8
4.1.3. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	8
4.1.4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE TEMAS.....	9
4.2. PROGRAMA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	12
4.2.1. OBJETIVOS.....	12
4.2.2. BENEFICIARIOS.....	13
4.2.3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.....	13
4.2.4. FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021.....	14
5. RECURSOS.....	14
6. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	14
7. SEGUIMIENTO.....	14





MAGDALENA

La fuerza del cambio



INTRODUCCION

El Plan de Desarrollo Departamental Magdalena Renace 2020-2023 es la hoja de ruta de la actual administración para articular 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.

El presente Plan de Cambio en la Cultural Organizacional y de Mejoramiento en la Calidad del Servicio Público es una iniciativa que busca contribuir al logro de los objetivos del programa *Cambio por la Gestión Pública Transparente*, el cual parte de la *Revolución del Gobierno Popular*.



Este plan busca crear condiciones para el cambio en nuestra cultura organizacional a través de acciones de bienestar social y capacitación, enfocándose en una cultura basada en los valores del servicio público que fomenten identidad y sentido de pertenencia en los servidores a fin de que nuestra gestión busque el goce efectivo de los derechos, la inclusión social y la superación de la pobreza de los magdalenenses. Por ello, el presente plan lo integran el Programa de Gestión Institucional de Capacitación 2021 y el Programa de Gestión del Bienestar Social e Incentivos 2021, los cuales aportan al logro de la siguiente meta:





MAGDALENA

La fuerza del cambio



No.	ACCIONES	INDICADOR	UNIDAD	LÍNEA BASE	META 2023	RESPONSABLE
4.1.3.2.3	Diseñar e implementar (1) plan de cambio en la cultura organizacional y mejoramiento en la calidad del servicio público, que incluya un programa de bienestar laboral y capacitación para el logro de competencias funcionales de los empleados de la administración departamental.	Plan de cambio diseñado e implementado	Número	0	1	Secretaría General

Desde MIPG, varias políticas tienen incidencia en el cambio cultural. La cultura se puede intervenir para su cambio desde la capacitación, la inducción y reinducción, el bienestar, los incentivos, la evaluación del desempeño y la integridad, entre otros aspectos. Para fomentar la integridad se pueden coordinar acciones entre directivos y el área de talento humano, tales como espacios de diálogo sobre el servicio público, así como acciones de difusión y pedagógicas sobre integridad, principios, deberes y responsabilidades de la función administrativa. Así mismo, la transformación digital busca cambios en los procesos, la cultura y el uso de tecnologías para prestar servicios más eficientes. La política de servicio al ciudadano busca, entre otros, crear una cultura en la que el servidor propenda por el ciudadano y sus derechos a través de la respuesta oportuna, integra y pertinente a sus requerimientos, lo cual requiere de acciones de capacitación y de bienestar social enfocados en la necesidad de que el servidor reconozca el impacto de su labor en el ciudadano y mejore sus competencias de atención al ciudadano. Desde la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, por un lado, la ruta de la felicidad propende por la satisfacción de los servidores, y por el otro, la ruta del servicio busca crear convicción de servicio y una actitud innovadora para mejorar la satisfacción del ciudadano, todo lo cual se puede lograr desde el bienestar del servidor. Finalmente, MIPG es enfático en indicar que para el éxito de estas intervenciones es fundamental que los directivos se orienten hacia el desarrollo de las personas a su cargo, además de los resultados.

Así las cosas, el Programa de Gestión Institucional de Capacitación 2021, es 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. Por otro lado, tenemos el Programa de Gestión del Bienestar Social e Incentivos 2021, que 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.





1. JUSTIFICACION

Frente a los referidos, planes téngase en cuenta las disposiciones generales del Decreto-Ley 1567 de 1998, en especial el artículo 3, que establece la necesidad de desarrollar el plan de capacitación y el artículo 16 que establece que los estímulos se despliegan a través programas de bienestar social e incentivos.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, artículo 53°
- Decreto-Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, los artículos 33 y 34 establecen que la capacitación un derecho y un deber de los servidores públicos, así como el acceder a la oferta institucional de bienestar social e incentivos en un derecho de los mismos.
- 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 señala la consideración de acciones de bienestar para prepensionados.
- Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 - 2022”
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

3. 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





MAGDALENA

La fuerza del cambio



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.
- **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.
- **Competencia:** 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, la cual es determinada por conocimientos, habilidades y actitudes.
- **Dimensión del hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión del saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión del ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.





MAGDALENA

La fuerza del cambio



- **Educación no formal.** Hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.
- **Educación informal:** Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados
- **Educación formal:** Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.
- **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.





4. DESARROLLO DEL CAMBIO CULTURAL Y MEJORA DEL SERVICIO PÚBLICO

4.1. PROGRAMA DE GESTION INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

4.1.1. OBJETIVOS

▪ GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional a través del desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2021.

▪ ESPECÍFICOS:

- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- ✓ Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción.
- ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- ✓ Incrementar el nivel de compromiso de los empleados, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena.





4.1.2. BENEFICIARIOS

Podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Programa de Gestión Institucional de Capacitación de la Gobernación del Magdalena, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y temporales, así como de los programas de inducción, reinducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo.

4.1.3. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan de Gestión Institucional de Capacitación de la Gobernación del Magdalena se fundamenta en los ejes temáticos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030, política de estado en materia de capacitación, los cuales están orientados al desarrollo competencias laborales para el buen desempeño del servidor público y que fomentan en el mismo cambios en su forma de pensar, sentir y percibir su labor y su entidad, partiendo del enfoque de desarrollo humano donde las personas movilizan y definen las organizaciones pues que son ellas quienes finalmente generan el valor público. Los ejes temáticos que enmarcan las actividades de capacitación son:

SERVIDOR PÚBLICO			
Gestión del conocimiento y la innovación: Proceso mediante el cual se implementan acciones para generar, identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión, facilitar la innovación y mejorar la creación de valor público.	Creación de valor público Capacidad de los servidores para generar satisfacción al ciudadano y construir confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano, lo cual parte de definir lo que el ciudadano prefiere o le genera valor.	Probidad y ética de lo público Actividades orientadas a perfilar las conductas del individuo y convertirlas en hábitos adecuados para la identidad e integridad en el servicio público,	Transformación digital: Proceso por el cual las organizaciones reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias sobre la base de la digitalización de procesos e implementación de TICs como solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos

Así mismo, siguiendo las orientaciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030, es necesario abordar actividades para desarrollar el liderazgo efectivo en los directivos, como complemento a su autoridad formal, las cuales giran alrededor de capacidades como:

- Influir e inspirar a las personas y los equipos.
- Asegurar la ejecución de estrategias y resultados.
- Transformar la gestión en función de los cambios del entorno.



Por último, como parte de la oferta integral de formación y capacitación en la Gobernación, es necesario abordar actividades de Inducción y Reinducción. Las actividades de inducción se enfocan en los servidores públicos que vinculen y se realizan durante los cuatro meses siguientes a su vinculación a fin de iniciarlos en los procesos, la cultura organizacional, la estructura, la misión, visión y objetivos institucionales, lo cual incide en su sentido de pertenencia y seguridad. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Las actividades de reinducción se contemplan a fin de actualizar a los servidores públicos en los procesos, formatos, herramientas y normatividad que sufran cambios relevantes. También, es el escenario para presentar temáticas que requieran las áreas, como el área de Talento Humano con el tema del Código de Integridad. Para ello, en la vigencia se realizará al menos una convocatoria para que las áreas propongan temas específicos donde se requiera actualización. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Para la asistencia a estas actividades se propenderá por el uso de herramientas tecnológicas para llegar a los diferentes municipios del Departamento.

4.1.4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE TEMAS

Del 14 al 31 de diciembre de 2020, se aplicó a los servidores públicos de la entidad una encuesta a través del correo electrónico institucional capacitacionybienestarsocial@magdalena.gov.co con el objetivo de recolectar información que permitiera identificar y priorizar las temáticas de capacitación.

La encuesta se diseñó para ser respondida acorde al nivel jerárquico, dependencia y cargo. La encuesta fue diligenciada por 171 servidores públicos que corresponde al 58% del total de la planta, de los cuales, el 53% pertenecen al nivel profesional, el 25% al nivel técnico y el 22% pertenecen a los niveles directivo, asesor y asistencial.

Se realizó una encuesta enfocada en las necesidades de formación de los directivos sobre la base de las competencias para la Alta Dirección alrededor de la gestión del talento humano, el desempeño de los equipos de trabajo, la comunicación estratégica y gestión del cambio e innovación pública, ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 como marco para el desarrollo de competencias del directivo público.

Dados los recursos disponibles para la presente vigencia, se plantea cubrir el tema de mayor favorabilidad en cada uno de los ejes temáticos.





MAGDALENA

La fuerza del cambio



Gráfico1. Gestión del Talento Humano



Fuente. Encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación

De las temáticas propuestas para el eje Gestión del Talento Humano (gráfico 1) observamos que el 53% de los encuestados consideró que la capacitación sobre empoderamiento personal y del equipo de trabajo es la más importante.

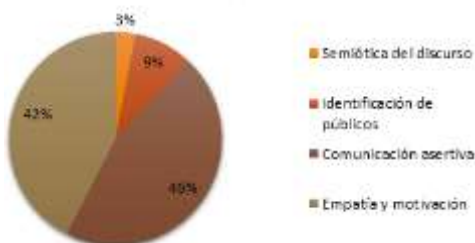
Grafico 2. Desempeño de los Equipos de trabajo



Fuente. Encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación

Frente al eje Desempeño de los Equipos de Trabajo (gráfico 2), un 47% de los encuestados consideró importante lo relacionado con ciclos de desempeño de los equipos de trabajo.

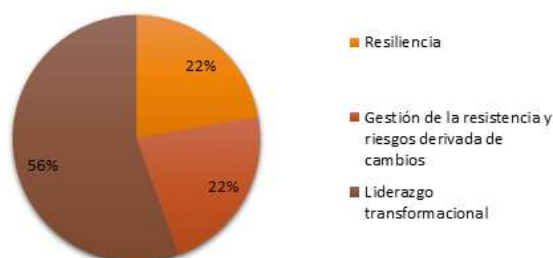
Gráfico 3. Comunicación Estratégica



Fuente. Encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación

Frente al eje Comunicación Estratégica (gráfico 3), los encuestados consideraron que la comunicación asertiva (46%) es el tema más relevante.

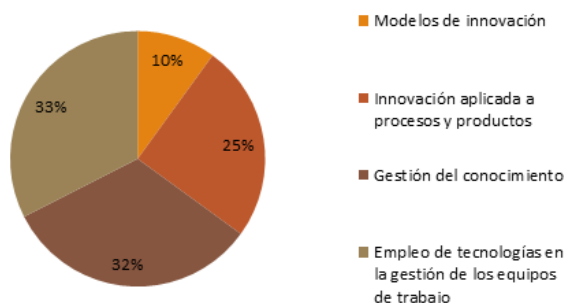
Gráfico 4. Gestión del Cambio



Fuente. Encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación

Frente al eje Gestión del Cambio (gráfico 4), el 56% de los encuestados considera importante desarrollar competencias de liderazgo transformacional.

Gráfico 5. Innovación pública



Fuente. Encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación

Frente al eje Innovación Pública (gráfico 5), observamos que para los encuestados el tema más importante es el empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo (33%).

Por otro lado, frente a los ejes temáticos transversales, se aplicó una encuesta para medir la percepción de los servidores públicos frente a la importancia de ciertos temas. El criterio utilizado para priorizar los temas a incluir en cada eje temático es que un tema tenga más del 25% de favorabilidad. Las siguientes gráficas muestran los temas considerados más importantes por los servidores públicos frente a cada eje temático:



MAGDALENA

La fuerza del cambio



EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO



EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL



EJE 4. PROBIIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO



4.2. PROGRAMA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

4.2.1. OBJETIVOS

■ GENERAL

Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena y de sus familias, a través de la propiciación de espacios que permitan mejorar el desempeño laboral y el clima organizacional, impactando positivamente la motivación, el sentido de pertinencia y la productividad.





▪ ESPECÍFICOS

- ✓ Contribuir a través de acciones participativas a la construcción de una mejor calidad de vida de los servidores y su grupo familiar.
- ✓ Estimular el desarrollo de valores del servicio público que se basan en la integridad y responsabilidad social, de tal forma que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad con la entidad.
- ✓ Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias virtuales y presenciales.
- ✓ Generar acciones de fortalecimiento de la cultura organizacional y promover buenas prácticas en entornos laborales, familiares y personales 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.
- ✓ Generar espacios que propicien creatividad, identidad y participación de los servidores públicos en los diferentes escenarios que benefician el ambiente de trabajo, mejorando la efectividad en su desempeño.

4.2.2. BENEFICIARIOS

El programa está dirigido a todos los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena y sus familias, en los términos del artículo 2.2.10.2 del Decreto No. 1083 de 2015, es decir, los funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Lo anterior con el fin de garantizar que la gestión institucional y los procesos de Talento Humano se integren en función del desempeño eficiente y eficaz de los empleados, como también del bienestar y calidad de vida laboral de los mismos.

4.2.3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

En general, el Programa de Gestión del Bienestar Social e Incentivos se formula desde un enfoque de desarrollo integral del ser humano de manera articulada con las demás líneas de acción del Plan Estratégico del Gestión del Talento Humano. En particular, este programa se formuló siguiendo los lineamientos Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022” y teniendo en cuenta la evaluación de factores de riesgo sicosocial, el Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social y la medición de Clima Laboral, esta última aplicada en diciembre de 2019 con resultados vigentes por 2 años (artículo 2.2.10.7 del Decreto No. 1083 de 2015).





MAGDALENA

La fuerza del cambio



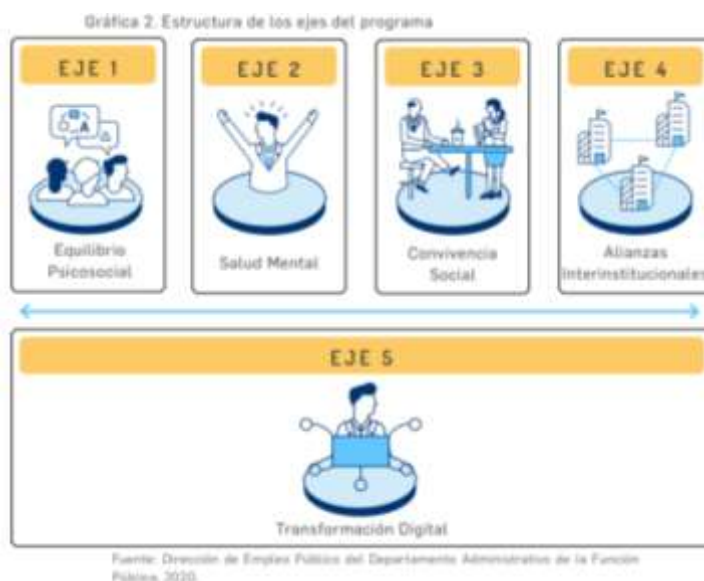
Los resultados de la evaluación de factores de riesgo sicosocial, la cual incluyó aspectos del Clima Laboral, muestran la necesidad de fomentar habilidades de comunicación, liderazgo y participación en los servidores públicos. Así mismo, según los resultados de la última Encuesta de Necesidades y Expectativas de Bienestar Social, el 100% de los encuestados ha asistido a las actividades de bienestar social manifestando que estas han contribuido a mejorar el Clima Laboral. En su momento, los servidores manifestaron preferencia por:

- Actividades deportivas y recreativas como fútbol, juegos tradicionales y caminatas.
- Actividades artísticas y culturales como música, cine, teatro, danza y manualidades.
- Adquisición de vivienda y servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar CAJAMAG.
- Actividades de promoción y prevención como la semana de la salud y jornada de salud.
- Otras actividades como celebración de fechas especiales, actividades familiares y actividades al aire libre.

Adicionalmente, se tuvieron en cuenta los resultados de mediciones de satisfacción de los servidores públicos posterior a su participación en actividades de bienestar.

4.2.4. FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar:



EJE 1: Equilibrio Psicológico: Es pertinente dados los cambios a raíz de la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, la necesidad de adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, entre otros





MAGDALENA

La fuerza del cambio



aspectos. Aborda temas como factores intralaborales, extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y la calidad de vida laboral.

1. **Actividades Recreativas, Deportivos, Culturales Y Artísticas:** Estas actividades se realizarán de manera presencial y virtual.
2. **Bienestar Espiritual:** Se busca que los servidores expresen su libertad de culto o religión, opiniones y pensamientos.
3. **Equilibrio Vida Laboral:** Se busca proteger la dimensión familiar de los servidores teniendo en cuenta que el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye a su bienestar, se desarrollarán actividades tales como: celebración de fecha especiales, Día del servidor público, programa pre-pensionados, entre otros.



EJE 2: Salud Mental: busca generar hábitos y estilos de vida saludables relacionados con la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

EJE 3: Convivencia Social: Se busca implementar acciones para fomentar la inclusión, la diversidad, la equidad y la representatividad, así como prevenir situaciones de acoso laboral y/o sexual y de abuso de poder

EJE 4: Alianzas Interinstitucionales: Se busca contar con el apoyo de aliados para el abordaje de diferentes actividades de bienestar social e incentivos.

EJE 5: Eje transversal: Transformación digital: Se busca abordar el reto inmediato de transformar la entidad hacia una organización inteligente, aplicando tecnología, datos y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

5. RECURSOS

Para el desarrollo de estos planes se requerirá:

- Recursos Humanos: Se realizan alianzas con el Departamento Administrativo de la Función Pública, la ESAP, CAJAMAG, SENA, Centros Deportivos y otras previstas con el fin de materializar las actividades programadas, además de la colaboración de funcionarios de la Gobernación en temas pertinentes.
- Recursos Físicos: Se emplearán espacios físicos disponibles en la entidad adecuados a los fines de las acciones de capacitación y bienestar.
- Recursos Financieros: Los planes serán financiados a través de los rubros establecidos para dichos fines en el presupuesto de la entidad.

6. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los planes previstos serán publicados en la página web oficial de la entidad para conocimiento y consulta de los colaboradores y diferentes partes interesadas a fin de sensibilizarlos sobre la importancia de la capacitación y los estímulos en la mejora continua de la gestión y el desempeño. Además, se divulgarán mensajes y publicaciones virtuales para generar expectativa e interés en los colaboradores.

7. SEGUIMIENTO

El seguimiento a los planes previstos se hará a partir de las listas de asistencia, registros fotográficos y encuestas de satisfacción a fin de verificar el cumplimiento, impacto y participación de las actividades contempladas en los cronogramas específicos, conclusiones que apoyarán la futura toma de decisiones en cuanto a los temas, métodos, aliados, instalaciones y demás aspectos para el efectivo aporte al cambio cultural desde las iniciativas pedagógicas y de bienestar social, todo lo cual quedará consignado en el informe anual de gestión corte a 31 de diciembre de 2021.

EMMA CECILIA PEÑATE ARAGÓN
JEFE DE OFICINA DE TALENTO HUMANO