

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

VIGENCIA 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN
2. MARCO NORMATIVO
3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL
4. BENEFICIARIOS
5. METAS
6. EJES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL
7. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO
8. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2024
9. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
10. ANEXOS

JUSTIFICACIÓN

El Bienestar Social Laboral se define como el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades de las personas, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social, respondiendo a las satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos y culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad, los del Estado y los del servicio como persona.

Los planes y programas de bienestar están encaminados básicamente hacia un cambio de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad, con el fin de proporcionar a todos y cada uno de los funcionarios condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades, lo cual se verá reflejado directamente sobre los siguientes aspectos:

- Individual: satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo y alcance de los objetivos.
- Grupal: alcance de los objetivos y optimización de los resultados.
- Organizacional: mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo y supervivencia.

El Plan de Bienestar Social de la Gobernación, busca mantener el equilibrio en las dimensiones del ser humano como el entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen ambiente de trabajo y motivación; orientado con la Política Estratégica del Talento Humano que generará acciones que contribuyan a que los servidores públicos se sientan felices en el trabajo y en consecuencia que sean más productivos y se logre un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, trabajando temas generales como: Cambio Organizacional y Cultura Organizacional enfocados en cinco (5) rutas a saber:

1. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
2. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento.
3. Ruta del Servicio: Al servicio del Ciudadano.
4. Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien.
5. Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento.

En la Gobernación del Atlántico el Plan de Bienestar Social se construye teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la Encuesta de Bienestar realizada en el mes de enero 2024. Estos resultados apuntan a la construcción de las actividades planteadas en este documento. La encuesta permitió conocer las percepciones y sentimientos del personal en relación a características esenciales de la organización, como: orientación organizacional, administración del talento humano, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

La Subsecretaría de Talento Humano en coordinación con la Alta Dirección propenderá por desarrollar todas las actividades que generen ese equilibrio entrelazando así las dimensiones socio-emocional, espiritual, física y mental.

1. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998

ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de Bienestar Social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de Bienestar Social e incentivos.

Ley 734 del 2002

ARTÍCULO 33. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Decreto 1083 del 2015

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.

3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar y entidades bancarias que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas



1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ley 1857 de 2017

ARTÍCULO 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año. como el “Día Nacional de la Familia”. El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste, promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia. La Autoridad Nacional de Televisión destinará espacios institucionales para que las entidades responsables de la coordinación de la celebración del Día de la Familia y los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil puedan desarrollar campañas pedagógicas que realcen el valor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la importancia del diálogo presencial e intergeneracional entre los miembros de la familia. Estos espacios se asignarán durante los 15 días antes a la celebración de este día.

2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

2.1. OBJETIVO GENERAL

Promover estrategias de acuerdo con las necesidades e intereses de los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico que contribuyan a la mejora de su calidad de vida, desarrollo profesional e individual a través del bienestar en el entorno laboral.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Impulsar la promoción y prevención de la salud física y mental de los servidores públicos a través de estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Fortalecer la cultura organizacional alineada al código de integridad y el equilibrio del contexto laboral y familiar de los servidores públicos.
- Promover estímulos e incentivos al buen desempeño orientados a la productividad y motivación de los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico.
- Preparar y brindar herramientas a los servidores (as) públicos que por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, retiro o desvinculación se aparten de la entidad, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida.
- Fomentar la oportunidad de aprendizaje del idioma inglés para los servidores Públicos por medio del programa Bilingüismo.
- Establecer condiciones adecuadas para que las madres en periodo de lactancia a los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico encuentren un lugar amigable, cálido e higiénico para extraer y conservar la leche materna al retorno en sus actividades.

3. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar Social, los empleados vinculados a la planta de personal de la Gobernación del Departamento del Atlántico y administrativos que laboran en las Instituciones Educativas Públicas de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico

4. METAS

- Bienestar laboral, familiar e individual de los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico alineados al código de integridad.
- Reducción de riesgos a la salud mental y física.
- Entornos laborales saludables orientados al desarrollo de capacidades y competencias de los servidores públicos.
- Optimizar la calidad de un segundo idioma en los servidores Públicos, teniendo en cuenta su importancia dentro de un mundo cada día más globalizado.
- Garantizar el derecho a las mujeres de la entidad a practicar una lactancia materna optima.



5. EJES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2023 socializó la estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Social, que consta de cinco (5) ejes: eje de equilibrio psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales y el eje de transformación social siendo éste el eje transversal del programa.

. Ejes del Programa Nacional de Bienestar Social:

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud mental
3. Diversidad e Inclusión
4. Transformación Digital
5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

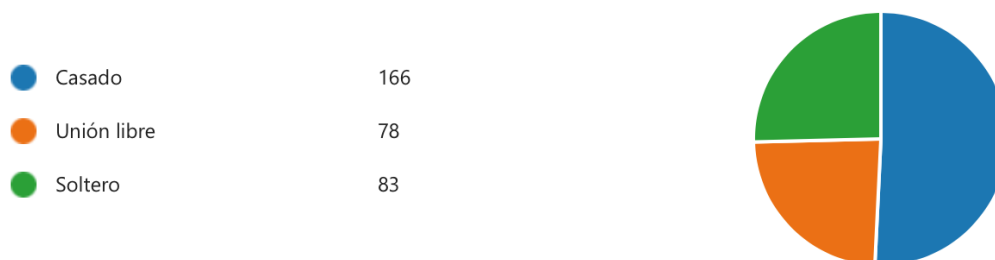
6. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO

La encuesta diagnóstico del Plan de Bienestar Social fue aplicada a los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba, los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados en provisionalidad vinculados a la planta de personal de la Gobernación del departamento del Atlántico pagados con recursos propios y con recursos del Sistema General de Participación (SGP), Administrativos que laboran en las Instituciones Educativas Públicas de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico; para un total de 898 funcionarios de los cuales 327 tramitaron el formulario. Para análisis de los resultados se elaboró un formulario electrónico de cuarenta y cinco (45) preguntas para el diligenciamiento de los servidores públicos donde calificaron las actividades de su interés de cada uno de los ejes del programa de Bienestar Social, además del programa de desvinculación asistida; en el rango de uno (1) a cinco (5), donde uno (1) es totalmente en desacuerdo y cinco (5) era totalmente de acuerdo. Además, preguntas de datos personales.

Para esta encuesta se empleó una escala valorativa, lo que significa que un mayor número traduce un mayor interés en la actividad específica.

6.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE FUNCIONARIOS

Tabla 1. Estado Civil Funcionarios



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La información suministrada por los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Bienestar Social 2023 nos muestra que 166 de ellos se encuentran casados/as lo cual representa la mayoría (51%), por otro lado, 78 funcionarios conviven en unión libre (24%) y finalmente 83 funcionarios son solteros, lo que representa el (25%).

Tabla 2. Información sobre los hijos de los funcionarios

0	39
1	96
2	109
3	63
4	20



Tabla 2.1 Información sobre el género de los hijos de los funcionarios

M	138
F	135



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

De los 327 funcionarios que respondieron la encuesta, 39 de ellos (12%) no tienen hijos, 96 funcionarios (29%) tienen un (1) hijo, 109 funcionarios (33%) tienen dos (2) hijos, 63 funcionarios (19%) tienen tres (3) hijos y finalmente 20 funcionarios correspondiente al (6%) tienen cuatro (4) hijos. Con respecto al género, 138 son hombres (51%) y 135 son mujeres (49%).

Tabla 3. Información sobre la antigüedad en la entidad

Menos de 1 año	40
De 1 a 5 años	141
De 6 a 10 años	12
De 11 a 20 años	42
Más de 21 años	92



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La gráfica nos permite observar que la mayoría de los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Bienestar Social 2024 se encuentran trabajando en la entidad en un periodo de 1 a 5 años (43%), seguido por 92 funcionarios que se encuentran laborando en la entidad hace 21 años o más (28%).

Tabla 4. Información sobre los grupos étnicos de los funcionarios de la entidad

Indígenas	9
Afrocolombianos	26
Raizales	0
Pueblo ROM	0
Ninguno	292

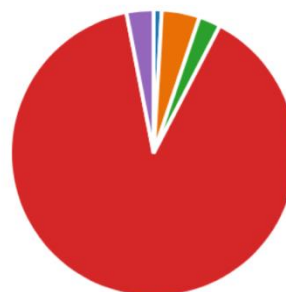


Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

292 funcionarios, correspondiente al 89% no pertenece a ningún grupo étnico, sin embargo, el 8% son funcionarios afrocolombianos y el 3% pertenecen a grupos indígenas.

Tabla 5. Información sobre la condición de discapacidad

Discapacidad auditiva	3
Discapacidad visual	14
Movilidad de reducida	8
Ninguna	292
Otras	10



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Como se puede observar en la gráfica, 292 funcionarios no poseen alguna condición de discapacidad en contraste con los 35 funcionarios restantes que poseen discapacidad auditiva, visual, de movilidad reducida, entre otras. Representando así el 89% y el 11% respectivamente.

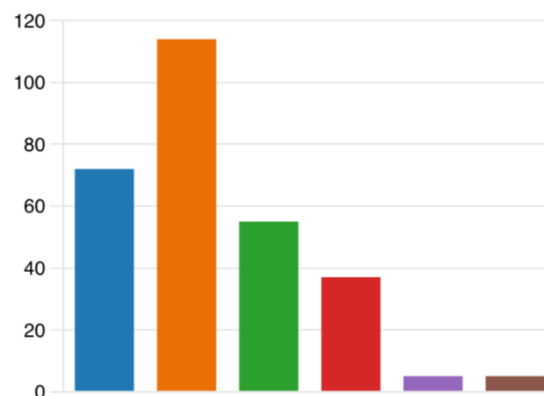
Tabla 6. Información sobre la vivienda de los funcionarios

● Propia	110
● Arriendo	80
● Familiar	95
● Otro	3



Tabla 6.1 Información sobre la vivienda de los funcionarios

● 1	72
● 2	114
● 3	55
● 4	37
● 5	5
● 6	5

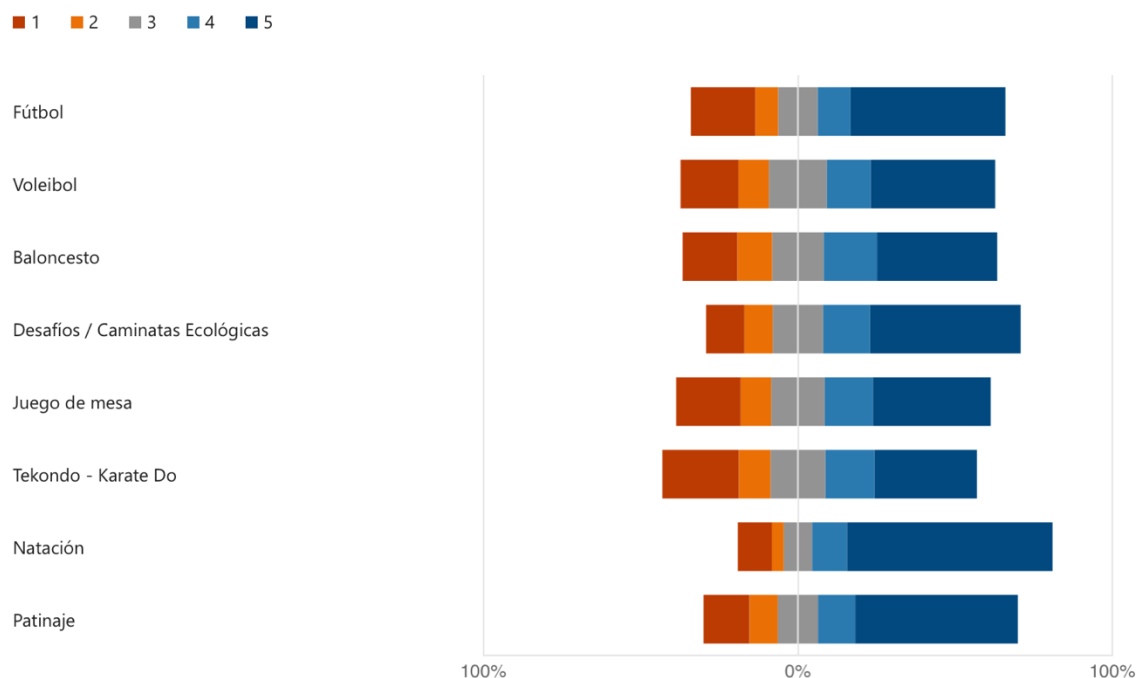


Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Dentro de los datos sociodemográficas, se les preguntó a los funcionarios qué tipo de vivienda tienen, el 38% respondió que propia, mientras que el 33% afirmó residir en vivienda familiar y el 28% vivienda arrendada. el tener vivienda propia. Por otro lado, 114 de los funcionarios viven en una residencia estrato dos, 72 en estrato uno, 55 en estrato 3 y los 47 restantes de estrato 4 a 6.

6.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SEGÚN LOS EJES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

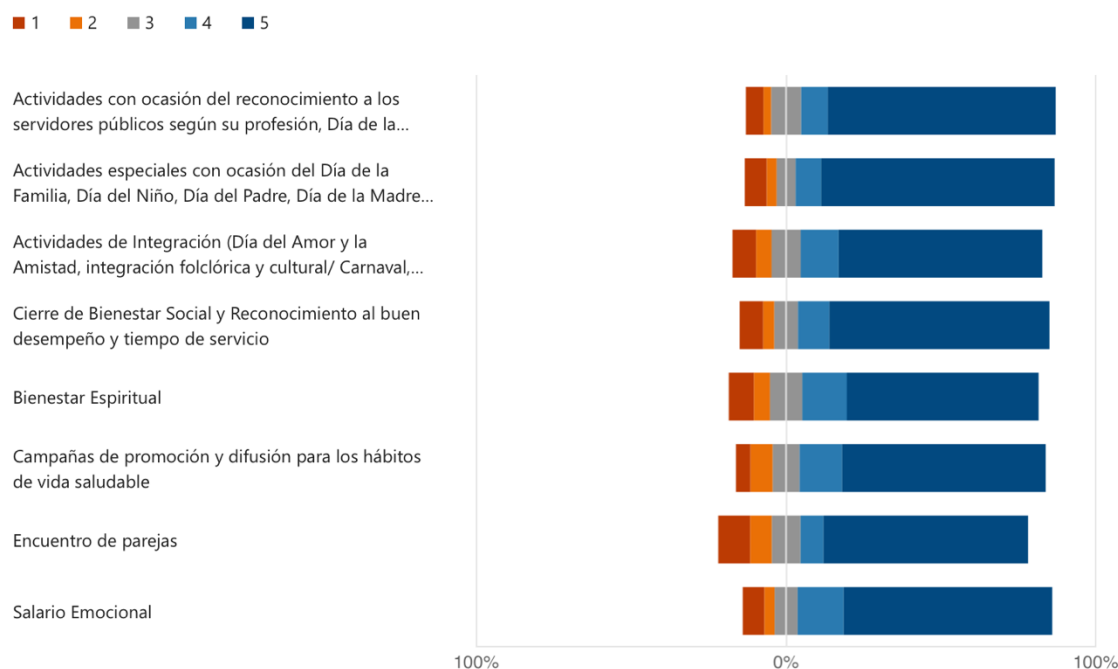
Tabla 7. Actividades Deportivas y Recreacionales para los hijos de los funcionarios



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La actividad deportiva y recreacional para los funcionarios con el mayor promedio de aceptación fue natación con el 65% de funcionarios totalmente de acuerdo, seguido de las caminatas ecológicas con 49,7% de funcionarios que afirmaron estar totalmente de acuerdo, después están las disciplinas de patinaje y fútbol con el 51.7% y 49.3% respectivamente de funcionarios totalmente de acuerdo, finalmente, las disciplinas de voleibol, baloncesto, juegos de mesa y tekondo/karate do con 39.6%, 38.2%, 37.5% y 32,6% respectivamente.

Tabla 8. Actividades de Calidad de Vida Laboral

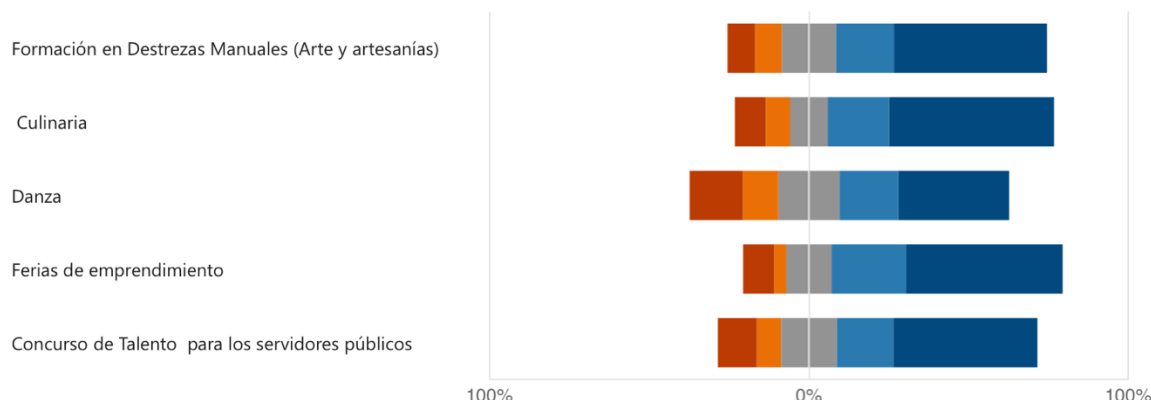


Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Las actividades de calidad de vida laboral con el mayor promedio de aceptación son las de Integración (Día del Amor y la Amistad, Carnaval, Día de los Angelitos, Novenas de Navidad) con un 75.4% de funcionarios totalmente de acuerdo, seguida de las actividades de reconocimiento para servidores públicos con un 73.6% de funcionarios totalmente de acuerdo, de tercer lugar el cierre de bienestar social y el reconocimiento al buen desempeño y tiempo de servicio con 71.1%. El 67.4% de los funcionarios aseguró estar totalmente de acuerdo con las actividades alusivas al salario emocional, el 66.1% con el encuentro de parejas, el 65.8% con las actividades de integración, el 65,8% con las campañas de promoción y difusión para los hábitos de vida saludables y finalmente el 61.9% con el bienestar espiritual.

Tabla 9. Actividades Dimensión Artística

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

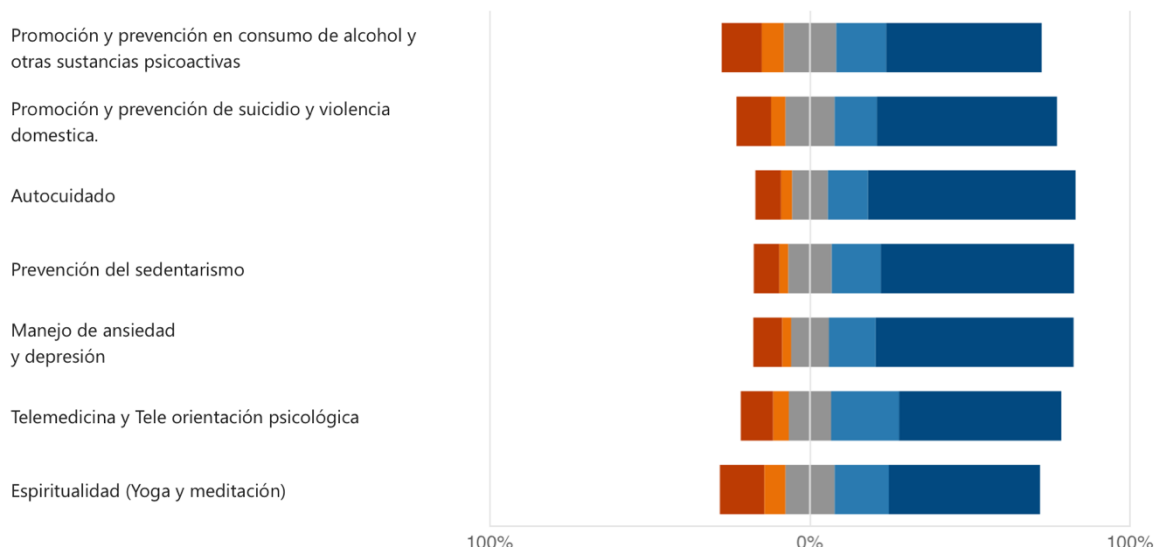


Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Las actividades de calidad de vida de la dimensión artística con el mayor promedio de aceptación son las ferias de emprendimiento con el 49% de funcionarios totalmente de acuerdo, seguida de talleres de culinaria con el 51.7%; después la formación en destrezas manuales con el 47.9%. El 45.1% de los funcionarios aseguró estar totalmente de acuerdo con que se realicen concursos de talento dentro de la entidad, y finalmente el 34.7% estuvo de totalmente de acuerdo con danzas.

Tabla 10. Programa de Salud Mental

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Las actividades del Programa de Salud Mental con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con el autocuidado con un 64.9% de funcionarios totalmente de

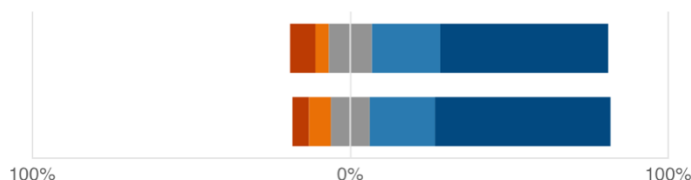
acuerdo, seguido por las actividades para el manejo de la ansiedad y depresión con un 61.8%, la prevención del sedentarismo obtuvo un 60.4% de funcionarios totalmente de acuerdo, la telemedicina y tele orientación psicológica un 50.7%, la promoción y prevención del suicidio y violencia doméstica un 56.3%, la promoción y prevención en el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas un 48.6% y finalmente la espiritualidad (yoga y meditación) un 47.2% de funcionarios totalmente de acuerdo.

Tabla 11. Convivencia Social

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Actividades para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Con respecto a la convivencia social, las actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales tuvieron un 55.2% de funcionarios totalmente de acuerdo, y las actividades para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad tuvieron un 52.8%.

Tabla 11.1 Convivencia Social- Cultura Organizacional

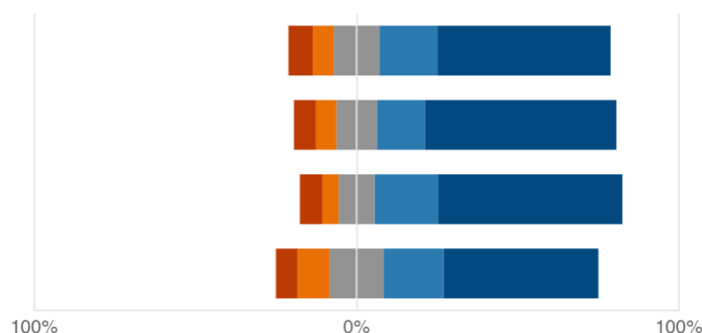
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Talleres de Comunicación Asertiva

Integración de Equipos de Trabajo

Actividades para fortalecer la cultura organizacional

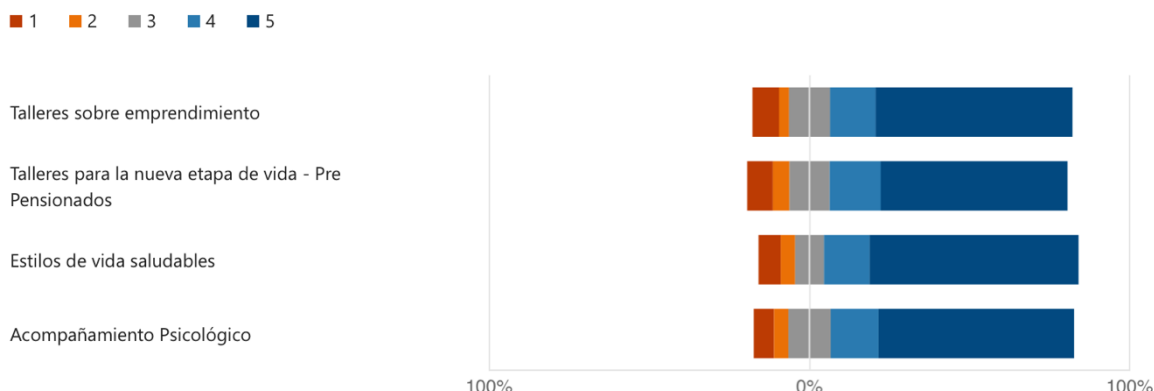
Divulgación de la filosofía Organizacional



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La actividad de Cultura Organizacional con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con la integración de equipos de trabajo con un 59.4% de funcionarios totalmente de acuerdo, seguido de un 57.2% para las actividades para fortalecer la cultura organizacional, un 53.6% para los talleres de comunicación asertiva y un 48% para las actividades de divulgación de la filosofía organizacional.

Tabla 12. Programa Desvinculación Asistida



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Las actividades del Programa de Desvinculación Asistida con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con el estilo de vida saludable con un 4,43 de calificación y las actividades de tiempo libre y recreación con un 4,36 de calificación.

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2024

El Plan de Bienestar Social contempla el eje psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales, el eje de transversal transformación digital, estímulos e incentivos para los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico planta central y planta SGP y su núcleo familiar, sala de lactancia, desvinculación asistida, programa de bilingüismo y código de integridad.

7.1. EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

El eje psicosocial hace referencia a los factores psicosociales, equilibrio de vida personal, laboral y familiar y calidad de vida laboral; entendiendo que son necesarios bienestar laboral y, que, a su vez, al aumento de la productividad. Estos factores están compuestos por: actividades deportivas y recreacionales, artísticas, culturales, hábitos y prácticas saludables para los servidores públicos y su núcleo familiar.

7.2. EJE SALUD MENTAL

El eje de salud mental está enfocado en acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos y sus familias, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales de la salud que aborden temas relacionados con la promoción y prevención de riesgos psicosociales.

7.3. EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El eje de convivencia social promueve la diversidad, equidad e inclusión al interior de las entidades públicas, a través de actividades de identificación, detección, promoción y prevención de situaciones de conflicto con el fin de generar espacios laborales seguros y diversos.

7.4. EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Permite la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

7.5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

8. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Para la vigencia 2024 se otorga incentivos no pecuniarios para: el mejor empleado de carrera administrativa, el mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional, el mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico, el mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción; en cumplimiento de la normatividad vigente.

9. SALA DE LACTANCIA

La Gobernación del Atlántico continuará con el área "salas amigas de la familia lactante", para las madres trabajadoras con el fin de proteger, fomentar y apoyar la lactancia materna en sus hijos (as), dando cumplimiento a la Ley 1823 de 2017 "salas amigas de la familia lactante", y a la Resolución 2423 del 8 de junio de 2018. Así mismo brindar acompañamiento para formar e implementar estrategias para la lactancia maternal.

7.7. PROGRAMA DE BILINGÜISMO

Por medio de la décima y undécima convocatoria del Programa Estado Joven, liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, se contará con el apoyo de dos practicantes uno por cada semestre del 2023 para la realización de sus prácticas profesionales a través de la implementación de clubes conversacionales de inglés y



de este modo contribuir de forma directa al desarrollo de temáticas referentes al programa de Bilingüismo de la Gobernación del Atlántico, con el objetivo de fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos y contratistas, vinculados a las entidades del Estado y brindar un alcance formativo en el manejo del idioma extranjero.

8. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Evaluación y seguimiento a los programas adelantados: Se aplicará al finalizar cada evento un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad. (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998).

Los indicadores para hacer la evaluación del plan son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Cumplimiento	(Número de Actividades Realizadas / Total Actividades Planificadas)
Cobertura	Número de Personas participantes/Número de personas convocadas
Impacto	Encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación.

9. ANEXOS

Anexo No. 1. Cronograma Plan de Bienestar Social



CRONOGRAMA BIENESTAR SOCIAL - SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO 2024								GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO					
Ejes	Mes	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	Actividad												
Eje uno: Equilibrio Psicosocial	A) Factores psicosociales												
	Deportivos y recreacionales para funcionarios												
	ACTIVIDADES DEPORTIVAS (YOGA, RUMBATERAPIA, KICKBOXING ENTRE OTRAS)				X				X				
	Deportivos y recreacionales para hijos de funcionarios												
	VACACIONES RECREATIVAS (NIÑOS Y ADOLESCENTES) / VACACIONES SEMANA DE RECESO OCTUBRE						X	X					
	Artísticos y culturales												
	FERIA DE EMPRENDIMIENTO			X						X			X
	MANUALIDADES Y CULINARIA						X		X				
	B) Equilibrio vida laboral y familiar												
	ACTIVIDADES ESPECIALES CON OCASIÓN AL DÍA DEL FAMILIA											X	
	ACCIONES CON OCASIÓN ALDÍA DE LA NIÑEZ Y LA INFANCIA				Día del niño							día de los angelitos	
	ENCUENTRO DE PAREJAS									X			
	SALA AMIGA PARA LAS MAMITAS LACTANTES DE LA GOBERNACION			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	SOCIALIZACION DEL PLAN SERVICIOS			X			X			X			
	C) Calidad de vida laboral												
	RECONOCIMIENTO AL BUEN DESEMPEÑO, TIEMPO DE SERVICIO E INCENTIVOS -PROGRAMA DE INCENTIVOS, PECUNARIOS Y NO PECUNARIOS												X
	ACTIVIDAD DE NAVIDAD Y CIERRE DE FIN DE AÑO												X
	CONCURSO PREMIACION EXCELENCIA ACADEMICA						X						
	CARNAVALES (MUESTRA DE REINAS POR SECRETARIA Y CORONACION)		X										
	CELEBRACIÓN MIERCOLES DE CENIZA			X									
	DÍA DE LA MADRE					X							
	DÍA DEL PADRE						X						
	DÍA DE LA MUJER			X									
	DÍA DE LA SECRETARIA				X								
	CUMPLEAÑOS ATLANTICO						X						
	CELEBRACION AMOR Y AMISTAD									X			
	DÍA DE LOS ANGELITOS											X	
	SALARIO EMOCIONAL		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	CELEBRACION MISA PRIMEROS VIERNES DEL MES		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia												
	JORNADAS DE SALUD -ESTILOS DE VIDA SALUDABLE -El circuito saludable					X					X		
	Programa para pre-pensionados												
	ACTIVIDADES ENFOCADAS A LA DESVINCULACION ASISTIDA					X	X	X	X	X	X	X	
	PROGRAMA PARA PRE PRENSIONADOS					X	X	X	X	X	X	X	
	PROGRAMA DE ADAPTACION LABORAL					X	X	X	X	X	X	X	
Eje dos: Salud Mental	Programa Salud mental												
	ACTIVIDADES ENFOCADAS A LA SALUD MENTAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD			X	X	X	X	X	X	X	X		
Eje tres: Diversidad e Inclusión	A) Inclusión, diversidad y representatividad												
	SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD							X					
	PROGRAMA DE INCLUSION DE DISCAPACIDAD							X					
Eje cuatro: Transformación Digital (Transversal)													
Eje cinco: Identidad y vocación por el Servicio Público	DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO-RECONOCIMIENTO POR TRAYECTORIA A LAS PERSONAS QUE SE DESVINCULAN						X						
	ACTIVIDADES ENFOCADAS EN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD					X							
	ACTIVIDADES RELACIONADAS CON PROMOVER LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO					X					X		
	ACTIVIDADES ENFOCADAS AL TEAM BUILDING (CONSTRUCCIÓN DE EQUIPOS)			X					X				
Convenios Interintitucionales	FERIA DE VIVIENDA CON FONDOS, CESANTIAS Y ENTIDADES BANCARIAS					X				X			
	VISITA DE STAND DE BANCOS, ENTIDADES Y SERVICIOS		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	ASESORIAS CON LA CAJA DE COMPENSACION		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	





GOBERNACIÓN DEL
ATLÁNTICO



SC-CER627381

NIT: 890.102.006-1
Código Postal: 080003
Código DANE: 08-000

Gobernación del Atlántico

atlantico.gov.co

• atencionalciudadano@atlantico.gov.co
• (57)(5) 330 7103
• Calle 40 carreras 45 y 46 / Barranquilla - Colombia
Línea Gratuita: 01 8000 915 307

