



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

GOBERNACION DE BOLIVAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PÚBLICA
2023**

SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES **SERVIDORES PUBLICOS 4.0**

Gobernación de Bolívar

Vicente Blel Scaff
Gobernador

Willy Escruceria Castro
Director Administrativo de Función Pública

Elaboró:
Muriel Chamorro Ruiz
Profesional Especializado
Líder de los programas de Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Aprobado:
Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Sesión Ordinaria enero 26 de 2023.



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSION	FECHA VERSION	INSTANCIA DE APROBACION	OBSERVACION
1	25/01/2022	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Creación del documento
2	26/01/2023	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Actualización vigencia 2023

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION

2. OBJETIVOS

- 2.1. OBJETIVO GENERAL
- 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

3. ALCANCE

4. PROPOSITO

5. RESPONSABLES

6. MARCO NORMATIVO

7. MARCO CONCEPTUAL

8. DEFINICION DEL SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

9. DIAGNÓSTICO

9.1. Análisis encuesta de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades elaboración de plan 2023.

- 9.1.1. Análisis sección uno: Generalidades
- 9.1.2. Análisis sección dos: Equilibrio psicosocial
- 9.1.3. Análisis sección tres: Equilibrio entre la vida laboral y familiar
- 9.1.4. Análisis sección cuatro: Calidad de vida laboral
- 9.1.5. Análisis sección cinco: Salud mental
- 9.1.6. Análisis sección seis: Transformación digital

10. DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

10.1. EJE 1: EQUILIBRIO PISICOSOCIAL

10.1.1. Factores Psicosociales

- 10.1.1.1. Eventos deportivos y recreacionales
- 10.1.1.2. Eventos artísticos y culturales
- 10.1.1.3. Capacitaciones en artes y/o artesanías
- 10.1.1.4. Teletrabajo / Trabajo virtual en casa
- 10.1.1.5. Concurso los servidores públicos tienen talento
- 10.1.1.6. Bienestar espiritual

10.1.2. Equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar

- 10.1.2.1. Horarios flexibles
- 10.1.2.2. Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

- 10.1.2.3. Día del abuelo
- 10.1.2.4. Día de la familia
- 10.1.2.5. Día del niño
- 10.1.2.6. Reconocimiento a los empleados que legalicen su unión marital de hecho.
- 10.1.2.7. Sala de lactancia materna
- 10.1.2.8. Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

10.1.3. Calidad de vida laboral

- 10.1.3.1. Día del servidor público
- 10.1.3.2. Día de la profesión
- 10.1.3.3. Día del trabajo decente
- 10.1.3.4. Desvinculación laboral asistida
- 10.1.3.5. Incentivos: Reconocimiento al buen desempeño laboral
- 10.1.3.6. Celebración de cumpleaños

10.1.4. Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia

- 10.1.4.1. Entorno laboral saludable
- 10.1.4.2. Promoción a la lectura
- 10.1.4.3. Promoción uso de la bicicleta

10.2. EJE 2: SALUD MENTAL

10.2.1. Higiene mental

- 10.2.1.1. Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- 10.2.1.2. Estrategias de trabajo bajo presión

10.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia

- 10.2.2.1. Prevención del sedentarismo
- 10.2.2.2. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
- 10.2.2.3. Teleorientación psicológica

10.2.3. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

10.2.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

- 10.2.3.1.1. Promoción la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- 10.2.3.1.2. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- 10.2.3.1.3. Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

- 10.2.3.2. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.**
- 10.2.3.3.** Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
- 10.2.3.4.** Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder
- 10.2.3.5.** Desarrollar procedimientos y rutas de atención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso de poder.

10.3. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

10.3.1. Coordinación Interinstitucional

- 10.3.1.1.** Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
- 10.3.1.2.** Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño

10.4. EJE TRANSVERSAL 5: TRANSFORMACION DIGITAL

10.4.1. Creación de cultura digital para el bienestar.

- 10.4.1.1.** Desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito.

10.4.2. Analítica de datos para el bienestar.

- 10.4.2.1.** Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- 10.4.2.2.** Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información.
- 10.4.2.3.** Actualización de redes y sistemas de información.

10.4.3. Creación de ecosistemas digitales.

- 10.4.3.1.** Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.

11. RECURSOS

12. SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN

13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

1. INTRODUCCION

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e incentivos de la Gobernación de Bolívar, formulado de acuerdo con las características detectadas en la encuesta de satisfacción de ejecución del plan de bienestar 2022 y detección de necesidades vigencia 2023 realizadas a los servidores de la entidad, además de los resultados obtenidos en la evaluación del clima y cultura laboral del año 2021.

Para el diseño del Plan de Bienestar Social e incentivos de la Gobernación de Bolívar se tomó como referencia el documento denominado “Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, entidades sostenibles” 2020-2022, expedida por la Dirección de empleo públicos del Departamento Administrativo de Función Pública en el mes de diciembre de 2020, en el cual se imparten los lineamientos y la metodología para el adecuado diseño de los Planes de Bienestar social e incentivos, bajo la premisa “**Servidores saludables, entidades sostenibles**”, al no existir actualización del documento, ni directrices nuevas por parte del Departamento Administrativo de Función Pública para la vigencia 2023.

Adicionalmente se tuvieron en cuentas los requerimientos citados en el autodiagnóstico de gestión de talento humano, perteneciente a las herramientas de autodiagnóstico para determinar avance de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MiPG, y en igual sentido los requerimientos evaluados en la medición del desempeño institucional por medio del FURAG.

El diseño del plan de bienestar social para la vigencia 2023 se desarrollará siguiendo cuatro ejes estratégicos y un eje transversal, a saber: Equilibrio psicosocial, Salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital respectivamente.

La correcta implementación del sistema de Bienestar social e incentivos genera un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores públicos al alinearse con los principios de gestión estratégica del talento humano además de enaltecer al servidor público y su labor y gestión.

El corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el Talento humano y su desarrollo, por lo cual se hace necesario el realizar actividades que enaltezcan al servidor público, que reconozcan su gestión y aporte a la consecución de los objetivos institucionales, por lo que el diseño e implementación del Plan de Bienestar social e incentivos debe estar encaminado a reforzar actividades que estimulen la ejecución de la gestión de los servidores públicos de manera eficiente y con calidad, involucrando al grupo familiar como beneficiario de las actividades de bienestar social, a fin de que la prestación del servicio se haga en nivel

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

sobresaliente.

En el diseño del plan de bienestar social e incentivos se tuvieron en cuenta aspectos familiares, intelectuales, culturales, recreativos, entre otros, cruciales para mantener a los servidores públicos motivados a hacer bien su trabajo y retener el capital humano e intelectual que hoy hace parte de la familia Gobernación de Bolívar, además de convertir a la entidad en una empresa deseable para trabajar y prestar sus servicios en ella, ya sea porque se reclute nuevo talento humano de alto nivel laboral y humano, como el asegurar la continuidad del que hace parte de su planta de personal.

La pandemia por Covid-19 obligó a las entidades a adaptarse a las exigencias que implica el trabajo virtual en casa, debiendo tanto empleador como empleados asumir retos tecnológicos y de adaptación laboral que generaron en algunos casos stress, ansiedad, depresión, angustia, entre otros padecimientos psicológicos y mentales, por lo cual se debe implementar estrategias para el mantenimiento de la salud mental de los empleados, estrategias de trabajo bajo presión, prevención del sedentarismo, manejo de ansiedad y depresión por aislamiento y orientación psicológica.



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Alcanzar niveles de desempeño en condiciones de excelencia, implementando actividades de motivación al servidor público y su familia conscientes de que su satisfacción personal, cultural, recreativa y social potencializan sus capacidades y competencias, mejorando así su desempeño, reflejándose en la atención al ciudadano y la respuesta efectiva a los problemas y necesidades de quien asiste a la Gobernación de Bolívar en busca de la prestación de un servicio.

2.2. Objetivos específicos:

- Hacer partícipe a los servidores públicos y sus familias de un sistema de estímulos a través de actividades innovadoras.
- Garantizar actividades de bienestar social en las diferentes fases o etapas del ciclo de vida de los servidores públicos en la Entidad.
- Generar en el funcionario la motivación de trabajar por la satisfacción de ayudar a suplir las necesidades de los ciudadanos y no por los medios materiales que recibe a cambio de su trabajo.
- Establecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para atender las necesidades de los servidores públicos, en los ejes: Equilibrio Psicosocial, salud mental y convivencia social.
- Preparar y desarrollar competencias en el uso de herramientas digitales en el marco del eje transversal de transformación digital

3. ALCANCE

El plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos, establece el esquema de Bienestar Social para la vigencia 2023 y aplica a los servidores públicos de la gobernación de Bolívar financiados con recursos propios y sus familias, se entenderá por familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años, o discapacitados mayores de esta edad, en ambos casos que dependan económicamente del servidor.

Los servidores que se encuentran en alguna situación administrativa como vacaciones, permisos, licencias, etc., no podrán participar en las actividades de Bienestar Social.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios solo están dirigidos a los servidores con derechos de carrera administrativa con evaluación de desempeño laboral en nivel de excelencia.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

A los empleados cuyo cargo sea de gerencia pública se les podrá tener en cuenta para otorgamiento de incentivos, siempre y cuando se implementen los acuerdos de gestión en la Entidad.

4. PROPOSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el PNB 2020-2022 así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad.

5. RESPONSABLES

Es responsabilidad del grupo de Bienestar Laboral y Desarrollo Humano de la Dirección Administrativa de Función Pública, la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos, por medio de la Encuesta de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades de bienestar 2023, para realizar la formulación del plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos y realizar, además de realizar su respectivo seguimiento y evaluación, contando con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el acompañamiento de la comisión de personal.

Director Administrativo de Función Pública:

Responsable de la solicitud y aseguramiento de los recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas, así como velar por su debido cumplimiento.

Profesional Especializado Código 222 Grado 08 -Líder de los programas de bienestar laboral y desarrollo humano.

Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar, desarrollo de personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación de Bolívar.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Instancia que aprueba el plan de bienestar, estímulos e incentivos.

Comisión de Personal:

Hoy en cumplimiento de su función de participación, le asiste la responsabilidad de participar en la elaboración de los planes anuales de formación capacitación y estímulos.

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

Asociaciones sindicales:

En cumplimiento de los acuerdos laborales vigentes suscritos entre la administración departamental y las asociaciones sindicales, les asisten a estos últimos la responsabilidad de participar en la elaboración de los planes institucionales anuales de capacitación y bienestar social, estímulos e incentivos.

Servidores Públicos:

Es deber del servidor público realizar la inscripción a las actividades de Bienestar Social en los tiempos establecidos por la Dirección Administrativa de Función Pública, una vez inscrito el servidor, o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, se comprometen a asistir y cumplir con el desarrollo de estas.

El servidor público debe evaluar las actividades en las cuales participe y dar recomendaciones de mejora a través de la encuesta dispuesta para tal fin, los resultados obtenidos servirán de insumo para identificar las oportunidades de mejora en las siguientes actividades a desarrollar.

6. MARCO NORMATIVO

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3º. El literal g) del artículo 6º del Decreto-Ley 1567 de 1998:

“g) Profesionalización del servicio público los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelanten la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. El parágrafo del artículo 36 establece que:

“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”.

Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y de sus familias participar en todos los programas de Bienestar Social que establezca el estado, tales como: los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales que no son otras diferentes a las nombradas anteriormente.

El Decreto Ley 1567 de 1998 define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en el **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual en el capítulo 3, adicionado por el Art. 1 del Decreto 288 de 2021, a partir del artículo 2.2.10.1 y hasta el artículo 2.2.10.17, compila la reglamentación sobre el sistema de estímulos (Ley 489 de 1998 y Decreto 1227 de 2005).

7. MARCO CONCEPTUAL

Una de las prioridades de las entidades públicas debe ser el generar estrategias para tener servidores públicos felices y motivados afín de garantizar un mejor desempeño laboral de cara al ciudadano.

La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos, para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MiPG, mejore el desempeño Institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional.

Así las cosas, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Se debe entender el sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

8. DEFINICION DEL SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Bienestar Social: Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

Calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).

Clima laboral: ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

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

Plan de Incentivos: Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

9. DIAGNÓSTICOS

9.1 Análisis de encuesta de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades elaboración de plan 2023.

Se diseñó herramienta tipo encuesta en la aplicación Microsoft Forms denominada “**Encuesta de satisfacción de ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades plan de bienestar 2023**”, la cual fue diligenciada por 198 empleados, equivalente a una participación del 31% del total de beneficiarios del plan de bienestar social e incentivos, si tomamos de base la población de 642 empleados que componen la planta de personal de la Gobernación de Bolívar, según lo descrito en el Decreto departamental No.57 de 2017.

El resumen de la aplicación de la encuesta se puede encontrar en el enlace:

<https://forms.office.com/pages/designpagev2.aspx?lang=es-ES&origin=OfficeDotCom&route=Start&sessionid=812d5a9f-0dd0-4137-8557-96ae633cecb9&subpage=design&id=3HSangfoVUaTtPc0IU7uKYQhUFYrti9Ag4jMprKzsDxUNTRKSzUzTTdISzdEM0VFNkFNRI MwTFBNSy4u&analysis=true>

La herramienta constó de 84 preguntas, compuesta por seis (06) secciones, a saber:

- **Sección uno: Generalidades:** Se preguntó la modalidad de vinculación, nombre, identificación, cargo, dependencia y la apreciación que se tiene sobre las estrategias y actividades desarrolladas por el equipo de bienestar laboral en la vigencia 2022, si eran suficientes los medios de comunicación utilizados por la entidad para informar sobre las actividades de bienestar, se pidió identificar el canal de comunicación que consideraban más efectivo para la socialización de las actividades de Bienestar Social y que sugirieran otro canal de comunicación que les parecería importante utilizar.
- **Sección dos: Evaluación actividades equilibrio psicosocial - factores psicosociales.** Se solicitó identificar en cuál de las actividades habían participado en calidad de espectador, concursante o asistente, o algún beneficiario de su núcleo familiar, además que calificarán los ítems dispuestos en cada actividad en la escala de muy mala, mala, regular, buena o excelente, dando también un espacio para observaciones por si querían hacer algún comentario o crítica del desarrollo de la actividad.

Las actividades calificadas en esta sección fueron:

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

- Carrera Running 5 k,
- Integración de fin de año, cena navideña,
- Comparsa fantasía Bolívar - Bando de independencia,
- Festival del dulce 2022,
- Miss talento Bolívar 2022,
- Concurso de talentos,
- Creencias y valores primero, y
- La hora de ser artista.

Adicionalmente se indagó si la persona estaba interesada en hacer parte de la comparsa fantasía Bolívar 2023, de llegar a realizarse esta actividad, además se pidió identificaran qué actividades artísticas, culturales y de talentos le gustarían hiciesen parte del plan de bienestar social 2023.

- **Sección tres: Evaluación actividades de equilibrio entre la vida laboral y familiar:** Teniendo en cuenta las mismas escalas de calificación dispuestas en la sección dos, se solicitó calificaran las actividades:

- Celebración Día del abuelo,
- Día de la familia,
- Los peques en la Gober,
- Los peques primero, y
- Feria del emprendimiento.

- **Sección cuatro: Evaluación actividades calidad de vida laboral - promoción de prácticas y hábitos saludables en familia.** En esta sección se solicitó calificar las actividades:

- Día del servidor público,
- Día del trabajo decente,
- Mis mejores años - Actividad prepensionables,
- Deja tu huella en la Gober - incentivo pecuniario a la gestión, y
- Feria intercambio del libro – “Si quieres aventura, lánzate a la lectura”.

- **Sección cinco: Evaluación actividades de salud mental - componente salud mental, prevención de nuevos riesgos a la salud efecto post pandemia:** Se solicitó se calificaran las siguientes actividades:

- Inauguración del campeonato deportivo Intergober 2022
- Desarrollo del campeonato deportivo Intergober 2022.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

Adicionalmente se les preguntó si les gustaría participar en el campeonato deportivo intergober 2023, en qué disciplina o juegos, si deseaba sugerir otra disciplina deportiva o juegos de mesa para tener en cuenta en el campeonato Intergober 2023 y qué herramienta para medir factores de riesgo psicosocial le gustaría se aplicarían para posterior acompañamiento por parte de profesionales de salud mental.

- **Sección seis: Eje transformación digital:** Se les informó que en la actualidad existe un botón en la página web de la entidad denominado “Función Pública”, se indagó qué información les gustaría encontrar en dicho micrositio y además que trámite le gustaría que se pudiese realizar desde el sitio web en mención.

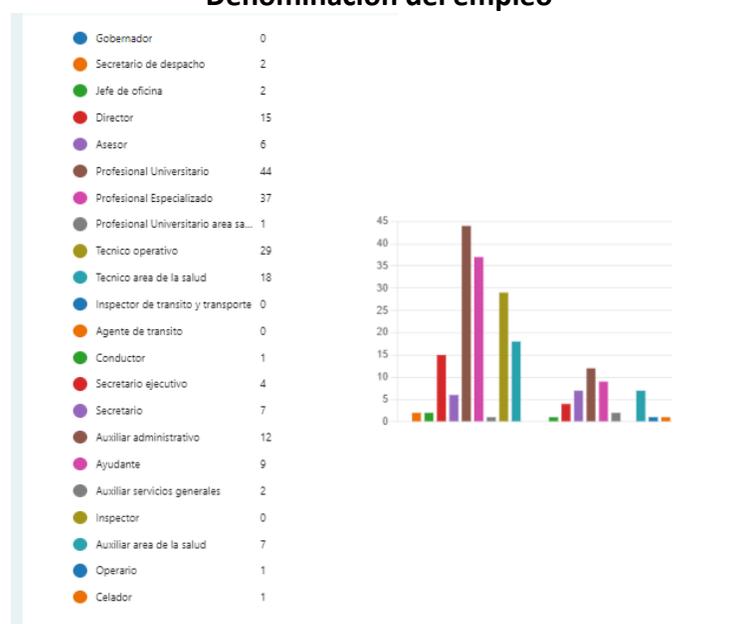
9.1.1. Análisis Sección uno: Generalidades

Los empleados que más participaron en el diligenciamiento de la encuesta fueron aquellos cuyos cargos pertenecen al nivel profesional, con 84 participaciones, dentro de este nivel de empleo los empleados que más participaron fueron los que tienen las siguientes denominaciones: Profesional Universitario y Profesional especializado, con 44 y 37 participaciones respectivamente, seguidos de los cargos de nivel tecnico con 47 participaciones, a saber, Tecnico operativo con 29 y tecnico área de la salud con 18, mientras que el niveles asistencial con 44, el nivel directivo con 19 y el nivel asesor con 6 participaciones, tal como se evidencia en la gráfica No.1.

Grafica No.1

Pregunta No.4 – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 200 y detección de necesidades 2023.

Denominación del empleo



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

Al cuestionar sobre la apreciación que tenían los empleados de las estrategias y actividades desarrolladas por el equipo de bienestar laboral en la vigencia de 2022, el 48% de los empleados encuestados manifestaron que fue bueno (95 empleados), mientras que al 44% (88 empleados) les pareció excelente, al 5% (11 empleados) regular, el 1.5% (3 empleados) manifestó que les pareció muy malo y el 0.5% (1 empleado) malo, tal como se evidencia en la gráfica No.3.

Grafica No.3

Pregunta No.6 – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023.

Apreciación implementación plan de bienestar social 2022.

6. En general ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por el Grupo de Bienestar Laboral en la vigencia 2022?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Muy mala	3
● Mala	1
● Regular	11
● Buena	95
● Excelente	88



De los 198 empleados que dieron respuesta a la encuesta, 177 equivalentes al 89% del personal encuestado manifestaron que son suficientes los medios utilizados por la entidad para informar sobre las actividades de bienestar social, mientras que 21 empleados, equivalente al 11% del personal encuestado manifestó que los medios usados no son suficientes. Ver grafica No.4.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Grafica No.4

Pregunta No.7 – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023.- Medios de comunicación utilizados en el 2022

7. ¿Son suficientes los medios utilizados por la entidad para informar sobre las actividades de bienestar social?

[Más detalles](#) [Información](#)



Al preguntar por el canal de comunicación que consideraban mas efectivo para la socialización de las actividades de bienestar social y capacitación, el 48% (95 empleados) manifestaron que les parecía mas efectivo los grupos de difusión de WhatsApp, mientras que las cuentas de correo electrónico institucionales y personales fueron el segundo y tercer canal de comunicación que consideraron más efectivo con el 34% y 14%, los canales de comunicación menos votados fueron: SIGOB, protectores de pantalla y televisor institucional con el 3, 2 y 1 por ciento respectivamente.

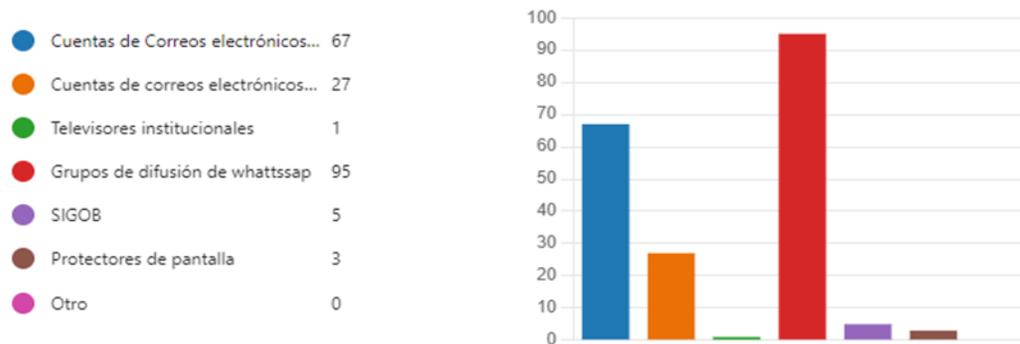
Adicional a los canales consultados, los empleados sugirieron otros canales de comunicación como, por ejemplo: Perifoneo piso a piso, persona de enlace en cada dependencia, cuenta en redes sociales (Instagram, Facebook, etc.), carteleras o televisores en cada dependencia y periódicos internos. Ver grafica No. 5 y 6.

Grafica No.5

Pregunta No.8 – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023 - Medios de comunicación

8. Cual canal de comunicación considera usted mas efectivo para la socialización de las actividades de bienestar social y capacitacion?

[Más detalles](#) [Información](#)



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Al analizar la participación de los empleados encuestados en las diferentes actividades que conformaron la oferta del plan de bienestar social 2022, se evidencia que las cinco actividades en las cuales más participaron los empleados fueron: Integración de fin de año – Cena navideña, Festival del dulce, Día del servidor público, inauguración del campeonato deportivo Intergober 2022, y Feria del emprendimiento, con el 54, 53, 45, 42 y 38 por ciento de participación respectivamente.

Mientras que las cinco actividades en que menos participaron los empleados fueron: Comparsa fantasía Bolívar 2022, creencias y valores primero, día del abuelo, conmemoración del día del trabajo decente y Mis mejores años – actividad de prepensionables, con el 6, 8, 8, 8 y 10 por ciento respectivamente.

9.1.2. Análisis Sección dos: Evaluación actividades equilibrio psicosocial - Factores psicosociales:

En lo concerniente al análisis de las actividades desarrolladas en el eje de equilibrio psicosocial, las actividades en que más participaron los empleados fueron: Integración de fin de año, Festival del dulce, Miss Talento Bolívar, Concurso de talentos y Carrera 5 k, mientras que en las que tuvieron menos participación fueron: Comparsa fantasía Bolívar, Creencias y valores primero y la hora de ser artista.

Al analizar la puntuación otorgada por los empleados que participaron de las actividades desarrolladas en este eje, se evidencia que todos los ítems a tener en cuenta para la calificación (organización, suministro de alimentos, refrigerios o hidratación, entrega de camisetas, vestuario o uniformes, música, lugar de ejecución de la actividad, logística, coreógrafo o instructor, presentador, ambientación, materiales entregados, entre otros) fueron calificados mayormente como “buenos” o “excelentes”, la sumatoria porcentual de estas calificaciones, no fue menor al 83%.

Las sumatorias de las calificaciones “bueno” y “excelente” equivalentes al 100%, le fue otorgada al 31% de los ítems encuestados, mientras que la sumatoria de los mismos ítems, “bueno” y “excelente”, mayores o iguales al 90% pero, menores del 100%, alcanzaron el 17% de los ítems encuestados, y la sumatoria menor del 90%, pero no inferior al 83%, fueron calificados como “buenos” o “excelentes” el 51% de los ítems cuestionados.

La sumatoria de las calificaciones de “muy mala” y “mala” en ningún caso sobrepasó el 4% de la percepción del personal encuestado en los diferentes ítems evaluados. En el 71% de los ítems evaluados, los empleados cuestionados no otorgaron calificaciones de “Muy malo” o “Malo” a ningún cuestionamiento. Ver tabla No. 1 y graficas No. 6 a la No.14.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Tabla No. 1

Evaluación actividades equilibrio psicosocial - Factores psicosociales

ESTANDARES	ORGANIZACIÓN					REFRIGERIO					CAMISETA VESTUARIO					HIDRATACION				
	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E
Carrera 5 k	0%	0%	5%	31%	64%	0%	0%	3%	38%	59%	0%	0%	10%	33%	56%	0%	0%	0%	41%	59%
Cena navideña	0%	0%	6%	41%	54%	N.A					N.A					N.A				
Comparsa	0%	0%	0%	55%	45%	0%	0%	0%	55%	45%	0%	0%	10%	45%	45%	N.A				
Fest. Del dulce	1%	0%	9%	50%	40%	N.A					N.A					N.A				
Miss talento Bolivar	0%	1%	4%	54%	41%	N.A					N.A					N.A				
Concurso de talentos	0%	0%	2%	63%	35%	N.A					N.A					N.A				
Creencias y valores	0%	0%	0%	7%	93%	N.A					N.A					N.A				
La Hora de ser artista	0%	0%	4%	50%	46%	N.A					N.A					N.A				

ESTANDARES	COMIDA					MUSICA					LUGAR RECORRIDO					AMBIENTACION					LOGISTICA				
	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E
Carrera 5 k	N.A					N.A					0%	0%	3%	41%	56%	N.A					N.A				
Cena navideña	0%	0%	11%	48%	41%	0%	1%	12%	42%	44%	1%	3%	8%	33%	56%	0%	0%	7%	39%	55%	0%	2%	7%	44%	47%
Comparsa	N.A					N.A					0%	0%	0%	64%	36%	N.A					N.A				
Fest. Del dulce	N.A					N.A					0%	1%	5%	54%	40%	N.A					N.A				
Miss talento Bolivar	N.A					0%	1%	12%	59%	28%	0%	1%	9%	58%	32%	N.A					N.A				
Concurso de talentos	N.A					N.A					0%	0%	7%	57%	35%	0%	0%	9%	59%	31%	N.A				
Creencias y valores	0%	0%	0%	13%	87%	N.A					0%	0%	0%	13%	87%	N.A					N.A				
La Hora de ser artista	N.A					N.A					0%	0%	4%	53%	42%	N.A					N.A				

ESTANDARES	COREOGRAFO INSTRUCTOR					PRESENTADOR					SHOW INTERMEDIO					ACTIVIDAD PREPARACION					ACT DESARROLLO					MATERIALES				
	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E
Carrera 5 k	N.A					N.A					N.A					N.A					N.A									
Cena navideña	N.A					N.A					N.A					N.A					N.A									
Comparsa	0%	0%	0%	91%	9%	N.A					N.A					N.A					N.A									
Fest. Del dulce	N.A					N.A					N.A					N.A					N.A									
Miss talento Bolivar	N.A					N.A					N.A					N.A					N.A									
Concurso de talentos	N.A					0%	2%	4%	61%	33%	2%	0%	15%	57%	25%	N.A					N.A									
Creencias y valores	N.A					N.A					N.A					0%	0%	0%	27%	73%	0%	0%	0%	13%	87%	N.A				
La Hora de ser artista	0%	0%	0%	58%	42%	N.A					N.A					N.A					N.A									

Equivalencias:

MM: Muy malo - M: Malo - R: Regular - B: Bueno - E: Excelente

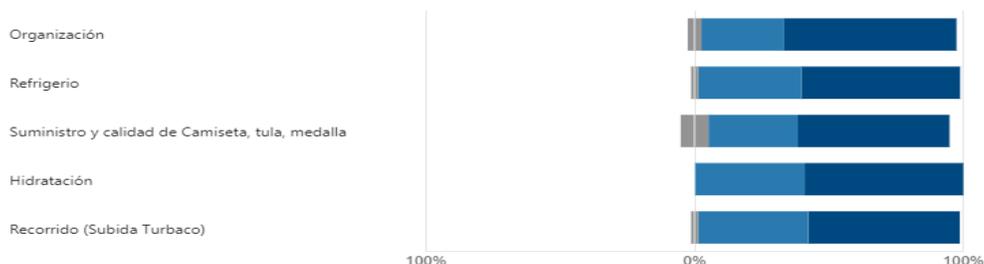
Grafica No.6

Pregunta No.11. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. - Percepción Carrera Running 5K

11. CARRERA RUNNING 5 K. Califique los siguientes ítems según la siguiente escala

[Más detalles](#)

■ Muy Mala
 ■ Mala
 ■ Regular
 ■ Buena
 ■ excelente



Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

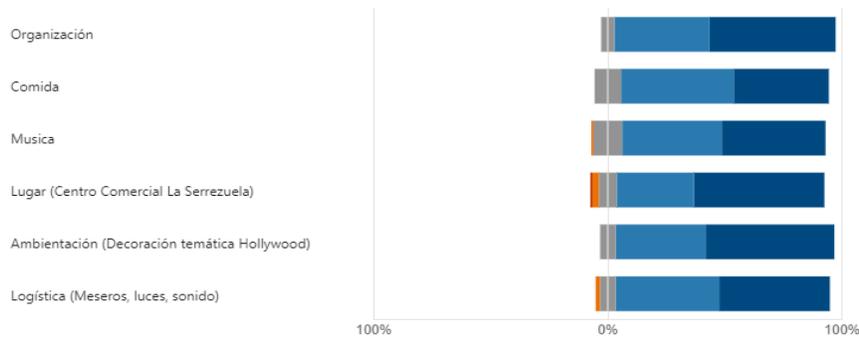
Grafica No.7

Pregunta No.14. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. - Percepción integración de fin de año

14. INTEGRACION FIN DE AÑO (Cena Serrezuela temática Hollywood) Califique los siguientes ítems según la siguiente escala.

[Más detalles](#)

■ Muy Mala ■ Mala ■ Regular ■ Buena ■ excelente



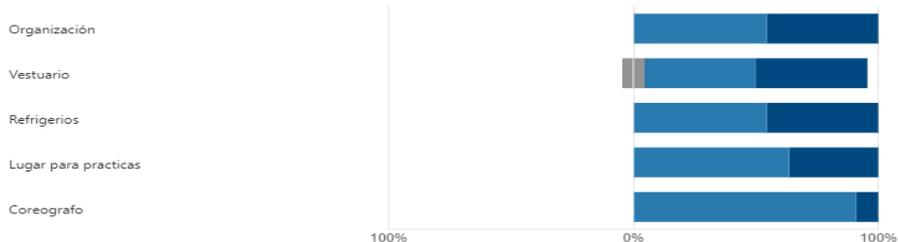
Grafica No.8

Pregunta No.18. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – Comparsa Fantasía Bolívar 2022

18. COMPARSA BANDO IDENPENDENCIA "Fantasía Bolívar" Califique los siguientes ítems según la siguiente escala

[Más detalles](#)

■ Muy Mala ■ Mala ■ Regular ■ Buena ■ excelente

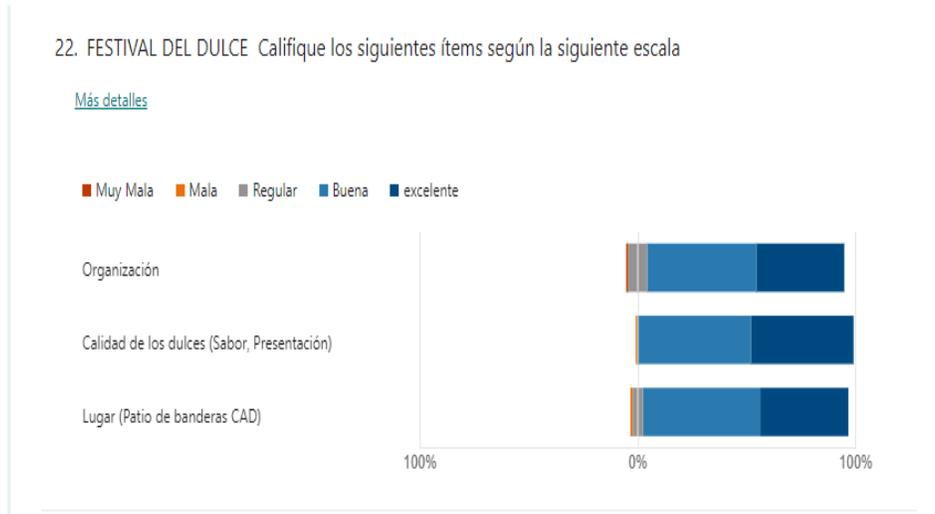


DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

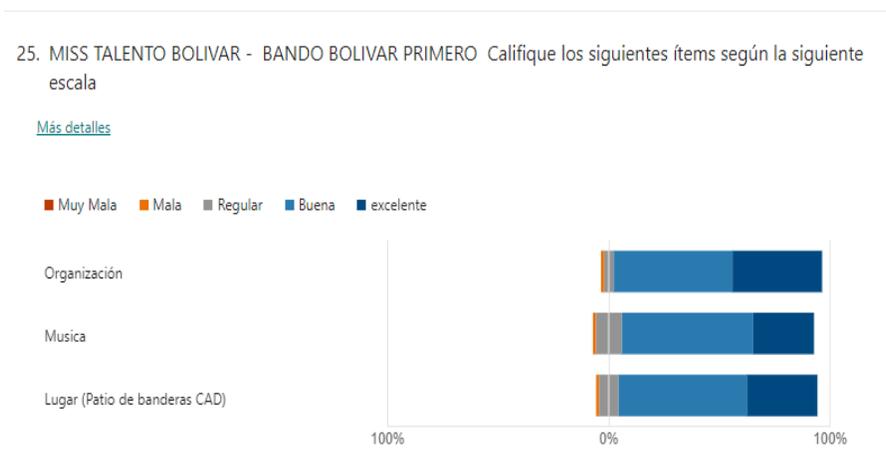
Grafica No.9

Pregunta No.22. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – Festival del dulce 2022.



Grafica No.10

Pregunta No.25. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – Miss Talento Bolívar 2022.



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

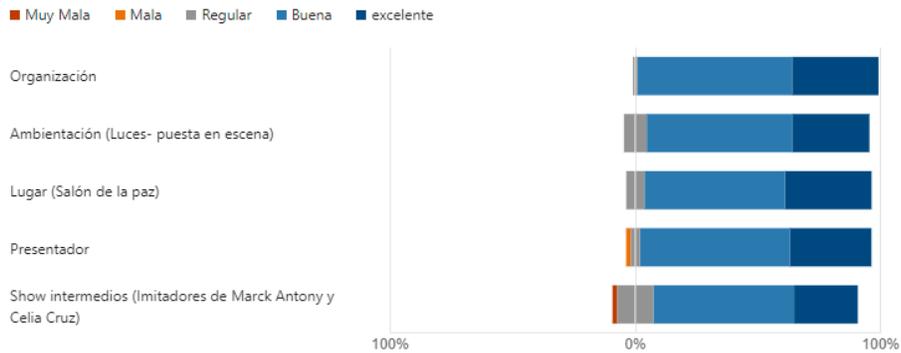
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Grafica No.11

Pregunta No.29. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – Concurso de talentos.

29. CONCURSO DE TALENTOS - LOS EMPELADOS DE LA GOBERNACION DE BOLIVAR TIENEN TALENTO Califique los siguientes ítems según la siguiente escala

[Más detalles](#)

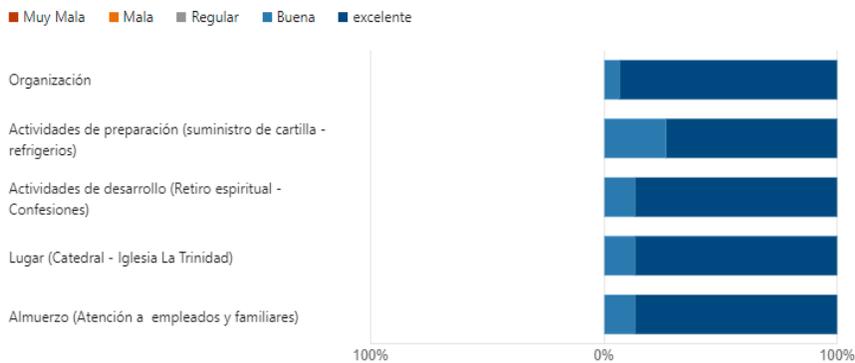


Grafica No.12

Pregunta No.33. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – Creencias y valores primero.

33. CREENCIAS Y VALORES PRIMERO (Primeras Comuniones, Confirmaciones y Matrimonios) Califique los siguientes ítems según la siguiente escala

[Más detalles](#)



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

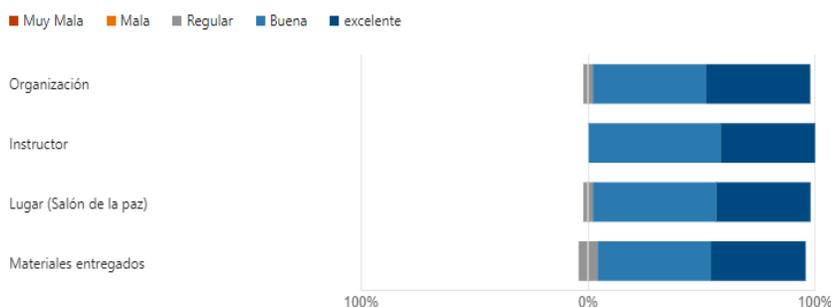
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Grafica No.13

Pregunta No.37. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – La hora de ser artista.

37. LA HORA DE SER ARTISTA (Cursos de decoración con globos, pintura en tela y arreglos navideños) Califique los siguientes ítems según la siguiente escala

[Más detalles](#)



Una vez calificados los ítems determinados para medir el grado de satisfacción de los empleados en las actividades pertenecientes al eje de equilibrio psicosocial, se les conminó a que por cada actividad desarrollada manifestaran observaciones adicionales, de tenerlas.

Las sugerencias, observaciones y comentarios recepcionados, son los seguidamente descritos:

Carrera Running 5 K:

Las observaciones estuvieron encaminadas a que, de hacerse otra actividad igual o parecida, se realizara por categorías, teniendo en cuenta edad, sexo y demás condiciones físicas.

Integración de fin de año – Cena navideña:

Fue cuestionado el lugar alquilado para la actividad por deficiencias en el aire acondicionado,

en igual sentido algunos empleados manifestaron observaciones sobre la comida ofrecida.

Solicitan los empleados se destinen más recursos para la entrega de premios y hacer mas rifas de obsequios a otorgar mediante actividades lúdicas, adicionalmente solicitan que en el lugar escogido para realizar la actividad haya zona de parqueo cercana para dejar sus vehículos.

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Comparsa Fantasía Bolívar

Se sugirió que el vestuario fuese adquirido (comprado) por la Gobernación y no alquilado.

En cuanto a la encuesta para conocer si los empleados desean participar de la comparsa Fantasía Bolívar 2023, detallada en la pregunta No.20 del cuestionario, el 80%, equivalente a 158 empleados, manifestaron no querer participar – Ver grafica No.6.

Grafica No.14

Pregunta No.20 – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023.

Comparsa Fantasía Bolívar 2023

20. ESTA INTERESADO EN HACER PARTE DE LA COMPARSA FANTASIA BOLIVAR 2023?

[Más detalles](#)

Información



Festival del dulce 2022:

Se sugiere ofrecer diferentes opciones de tamaños de recipientes para oferta de los dulces, informar con anticipación al festival los sabores de los dulces a ofrecer y tener en cuenta de

proyectarse su realización para la vigencia 2023 la temporada invernal de la época de semana santa para su programación.

Miss Talento Bolívar:

Sugieren que esta actividad se realice en recinto cerrado, como por ejemplo el salón de la paz y no lugar abierto como el usado, patio de banderas.

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

Concurso Los empleados de la Gobernación de Bolívar tienen talento:

Se debe mejorar sonido y tener en cuenta acústica del salón de la paz, escenario utilizado para la realización del evento.

Creencias y valores primero:

Solicitan la realización de retiros espirituales, la realización de la eucaristía todos los meses, realización de novenas en el CAD, y actividades de yoga y meditación.

La hora de ser artista:

Sugieren opciones de cursos en artes y artesanías, como Bisutería y Modistería, solicitan que los cursos tengan más intensidad horaria y que se otorguen los permisos para asistir los mismos por escrito.

Actividades deportivas y/o recreacionales

En la pregunta No. 16 del cuestionario, se les invitaba a los empleados a que sugirieran actividades relacionadas con el deporte y la recreación para ser tenidas en cuenta en el diseño del plan de bienestar social 2023, a lo que manifestaron querer se realizaran aeróbicos al inicio o finalización de la jornada laboral, actividades de yoga, defensa personal, realización de actividades de pausas activas como juegos de mesa (Dominó, parques, ajedrez, damas, bingo, etc.), juegos en pareja o grupos pequeños (ping-pong, rana, etc) la realización de actividades recreativas en familia, actividades enfocadas a jóvenes en edades de 12 a 18 años, turismo a destinos del departamento de bolívar y hacer extensivas las mismas a las otras sedes de la Gobernación diferentes a la sede Turbaco.

Actividades artísticas y culturales:

En la pregunta No.27 del cuestionario, se les invitaba a los empleados a que sugirieran actividades relacionadas con actividades artísticas y culturales para ser tenidas en cuenta en el diseño del plan de bienestar social 2023, a lo que manifestaron querer se realizasen actividades de tipo cultural como obras de teatro, recorridos por los municipios que conforman el departamento de Bolívar para conocer sus atractivos turísticos, talleres de teatro y

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

dramaturgia, convenios con escuelas especializadas para aprender artes y oficios (pintura, canto, teatro, baile), realización de karaoke, conformación de grupo de gaita.

9.1.3. Análisis Sección tres: Evaluación actividades de equilibrio entre la vida laboral y familiar:

En lo concerniente al análisis de las actividades desarrolladas en el eje de equilibrio entre la vida laboral y familiar, las actividades en que más participaron los empleados fueron: Feria del emprendimiento, Día de la familia y los peques en la Gober, mientras que en las que tuvieron menos participación fueron: Día del abuelo y Los peques primero – fiesta de Halloween.

Al analizar la puntuación otorgada por los empleados que participaron de las actividades desarrolladas en este eje, se evidencia que todos los ítems a tener en cuenta para la calificación (organización, Alimentos y bebidas, lugar y recreacionistas) fueron calificados mayormente como “buenos” o “excelentes”.

Las sumatorias de las calificaciones “bueno” y “excelente” equivalentes al 100%, le fue otorgada al 15% de los ítems encuestados, mientras que la sumatoria de los mismos ítems, “bueno” y “excelente”, mayores o iguales al 90% pero, menores del 100%, alcanzaron el 60% de los ítems encuestados, y la sumatoria menor del 90%, pero no inferior al 69%, fueron calificados como “buenos” o “excelentes” el 25% de los ítems cuestionados.

La sumatoria de las calificaciones de “muy mala” y “mala” en ningún caso sobrepaso el 6% de la percepción del personal encuestado en los diferentes ítems evaluados. En el 65% de los ítems evaluados, los empleados cuestionados no otorgaron calificaciones de “Muy malo” o “Malo” a ningún cuestionamiento. Ver tabla No. 2 y graficas No. 15 a la No.19.

Tabla No. 2

Evaluación actividades equilibrio entre la vida laboral y familiar

ESTANDARES ACTIVIDAD	ORGANIZACIÓN					COMIDAS Y BEBIDAS					LUGAR					RECREACIONISTAS				
	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E
Día del abuelo	6%	0%	0%	13%	81%	0%	0%	0%	25%	75%	0%	0%	0%	44%	56%	0%	0%	0%	31%	69%
Día de la Familia	0%	0%	12%	48%	40%	0%	2%	10%	48%	40%	0%	5%	26%	43%	26%	0%	2%	21%	45%	33%
Los peques en la Gober	0%	0%	2%	47%	51%	0%	0%	9%	44%	47%	0%	2%	7%	47%	44%	0%	0%	9%	47%	44%
Los Peques primero	0%	0%	8%	46%	46%	3%	0%	0%	51%	46%	0%	0%	8%	51%	41%	0%	3%	5%	46%	46%
ESTANDARES ACTIVIDAD	ORGANIZACIÓN					LUGAR					SERVICIOS Y PRODUCTOS					PRECIOS DE VENTA				
Feria del emprendimiento	0%	0%	4%	47%	49%	0%	0%	4%	45%	51%	0%	0%	4%	50%	46%	0%	0%	20%	42%	38%

Equivalencias:

MM: Muy malo - M: Malo - R: Regular - B: Bueno - E: Excelente

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

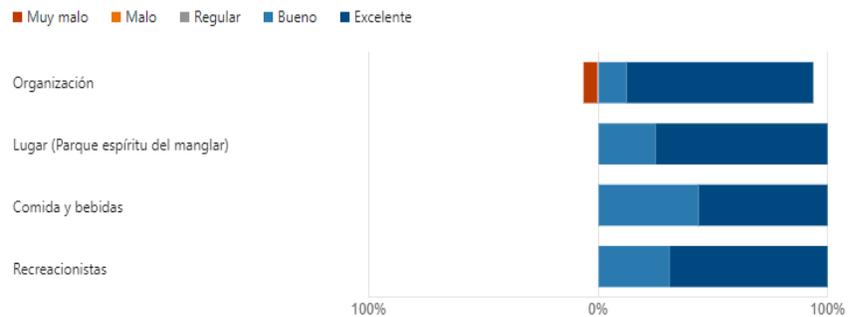
e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano
Grafica No.15

Pregunta No.40. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. - Percepción conmemoración Dia del abuelo

40. DIA DEL ABUELO Califique los ítems seguidamente descritos, según la siguiente escala

[Más detalles](#)

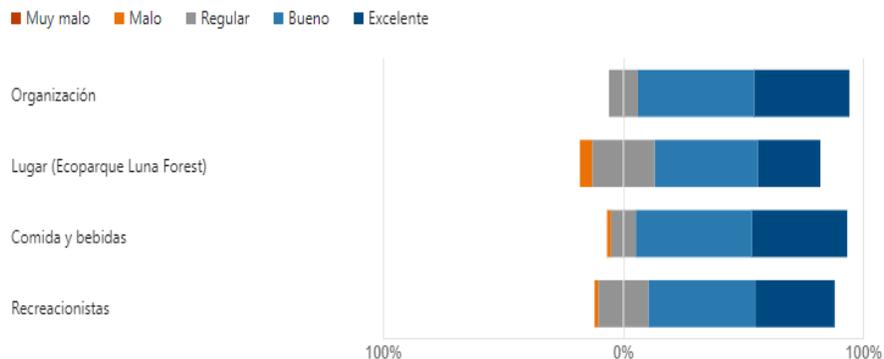


Grafica No.16

Pregunta No.43. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. - Percepción conmemoración Dia de la familia.

43. DIA DE LA FAMILIA (Pasadía Luna Forest) Califique los ítems seguidamente descritos, según la siguiente escala

[Más detalles](#)



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

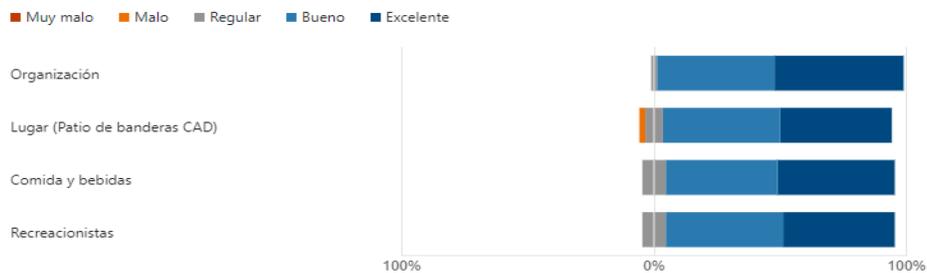
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Grafica No.17

Pregunta No.46. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. - Percepción “Los peques en la Gober”

46. LOS PEQUES EN LA GOBER Califique los ítems seguidamente descritos, según la siguiente escala

[Más detalles](#)

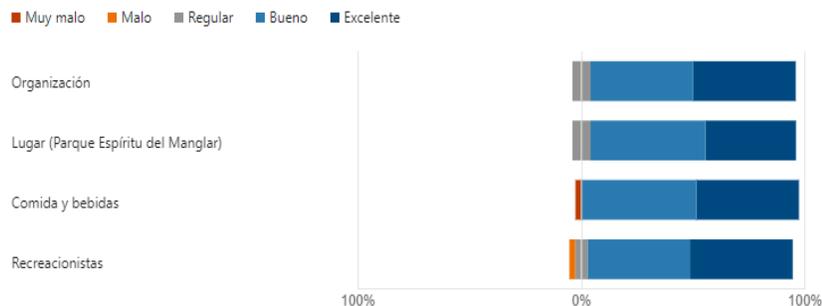


Grafica No.18

Pregunta No.49. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. - Percepción “Los peques primero – celebración de Halloween”

49. LOS PEQUES PRIMERO (Fiesta de niños Halloween) Califique los ítems seguidamente descritos, según la siguiente escala

[Más detalles](#)



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

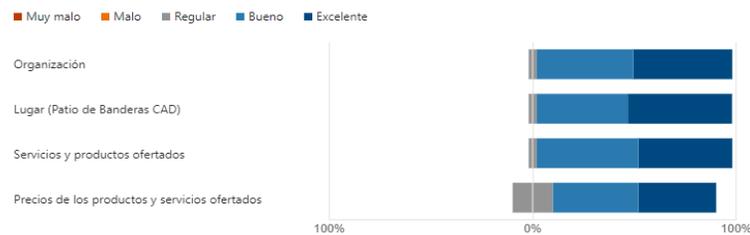
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Grafica No.19

Pregunta No.52. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. - Percepción “Feria del emprendimiento”

52. FERIA DEL EMPRENDIMIENTO Califique los ítems seguidamente descritos, según la siguiente escala

[Más detalles](#)



Una vez calificados los ítems determinados para medir el grado de satisfacción de los empleados en las actividades pertenecientes al eje de equilibrio entre la vida familiar y laboral, se les conminó a que por cada actividad desarrollada manifestaran observaciones adicionales, de tenerlas.

Las sugerencias, observaciones y comentarios recepcionados, son los seguidamente descritos:

Día del abuelo:

Se recibieron felicitaciones por el desarrollo de la actividad, la cual permitió establecer lazos entre los abuelos y los nietos, además de sugerirse que variara el sitio de la actividad.

Día de la familia:

La sugerencia fue realizar actividades en las cuales compartan los adultos y los niños, realizar la actividad en lugar que tenga piscina.

Los peques en la Gober:

Se sugiere se realicen visitas a lugares turísticos y extender la actividad a los hijos mayores de 12 años.

Los peques primero – Celebración de Halloween:

Los empleados manifestaron se utilice un lugar que tenga más diversidad de juegos y actividades lúdicas, que involucre a las diferentes edades de los niños participantes.

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

Feria del emprendimiento:

Se sugiere se realice dos veces al año, o que demore mas de un día la exhibición de productos, además que la feria se realice en una fecha posterior al pago, para si tener recursos para comprar y que los precios ofertados sean recios de feria y no precios de mercado.

Actividades familiares:

En la pregunta No.54 del cuestionario, se les conminaba a los empleados a que sugirieran actividades que involucraran la participación del núcleo familiar, manifestado lo seguidamente detallado:

Realización de actividades deportivas en familia, celebración del día de la familia en lugares con piscina o playa, creación de ludoteca en las instalaciones del CAD, convenios con escuelas

de artes para adelantar cursos artísticos, fondo de empleados para acceder a tarifas preferenciales en préstamos, convenios, sedes recreativas y ahorro programado, y actividades eco ambientales.

9.1.4. Análisis Sección cuatro: Evaluación actividades de calidad de vida laboral - promoción de prácticas y hábitos saludables en familia:

En lo concerniente al análisis de las actividades desarrolladas en cuanto a calidad de vida laboral – promoción y hábitos saludables en familia, las actividades en que más participaron los empleados fueron: Conmemoración del día del servidor público, Feria del intercambio del libro y Deja tu huella en la Gober, en las que menos participación hubo fue en Mis mejores años- actividad a prepensionables y Conmemoración del día del trabajo decente.

Al analizar la puntuación otorgada por los empleados que participaron de las actividades desarrolladas en este eje, se evidencia que todos los ítems a tener en cuenta para la calificación (organización, lugar, reconocimientos, actividades desarrolladas, orden del día propuesto, criterios de escogencia y etapas de la actividad) fueron calificados mayormente como “buenos” o “excelentes”.

Las sumatorias de las calificaciones “bueno” y “excelente” equivalentes al 100%, le fue otorgada al 32% de los ítems encuestados, mientras que la sumatoria de los mismos ítems,

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

“bueno” y “excelente”, mayores o iguales al 90% pero, menores del 100%, alcanzaron el 58% de los ítems encuestados, y la sumatoria menor del 90%, pero no inferior al 84%, fueron calificados como “buenos” o “excelentes” el 11% de los ítems cuestionados.

La sumatoria de las calificaciones de “muy mala” y “mala” en ningún caso sobrepaso el 10% de la percepción del personal encuestado en los diferentes ítems evaluados. En el 68% de los ítems evaluados, los empleados cuestionados no otorgaron calificaciones de “Muy malo” o “Malo” a ningún cuestionamiento. Ver tabla No. 3 y graficas No. 20 a la No.24.

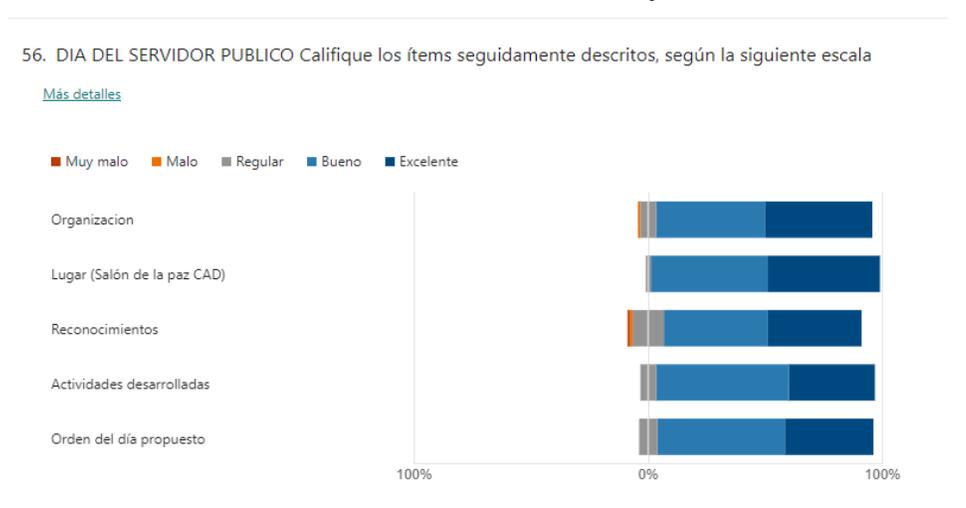
Tabla No. 3

Evaluación actividades de calidad de vida laboral - promoción de prácticas y hábitos saludables en familia:

ESTANDARES	ORGANIZACIÓN					LUGAR					RECONOCIMIENTOS					ACTIVIDADES DESARROLLADAS					ORDEN DEL DIA					CRITERIOS DE ESCOGENCIA					ETAPAS DE LA ACTIVIDAD				
	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E	MM	M	R	B	E
Día del servidor publico	0%	1%	7%	47%	46%	0%	0%	2%	50%	48%	1%	1%	13%	44%	40%	0%	0%	7%	57%	37%	0%	0%	8%	54%	38%										
Día del trabajo decente	0%	0%	0%	25%	75%	0%	0%	0%	25%	75%						0%	0%	0%	25%	75%	0%	0%	0%	25%	75%										
Prepensionables	0%	0%	5%	40%	55%	0%	0%	10%	25%	65%						0%	0%	10%	45%	45%	0%	0%	10%	45%	45%										
Deja tu huella en la Gober	3%	0%	3%	37%	57%	0%	0%	0%	37%	63%																3%	7%	3%	33%	53%	0%	3%	0%	37%	60%
Feria del libro y cuentos	2%	0%	5%	50%	43%	0%	0%	0%	69%	31%																									

Grafica No.20

Pregunta No.56. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – Día del servidor público.

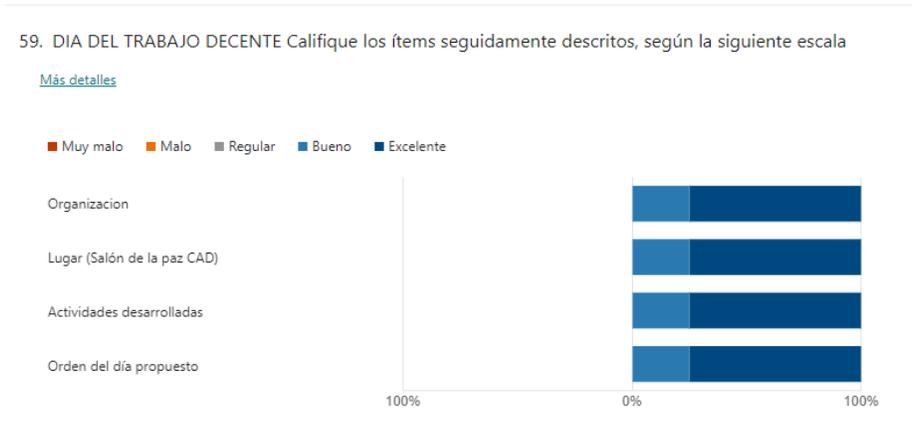


DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Grafica No.21

Pregunta No.59. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – Dia del trabajo decente.



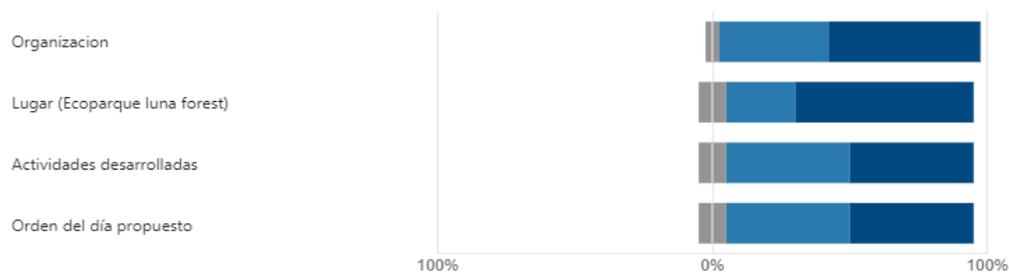
Grafica No.22

Pregunta No.62. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – “Mis mejores años” Actividad prepensionables.

62. MIS MEJORES AÑOS (Actividad prepensionables) Califique los ítems seguidamente descritos, según la siguiente escala

[Más detalles](#)

■ Muy malo ■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

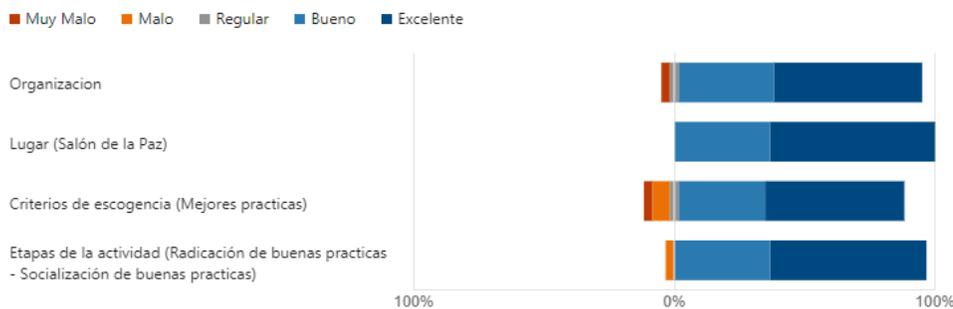
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Grafica No.23

Pregunta No.65. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – “Deja tu huella en la Gober”.

65. DEJA TU HUELLA EN LA GOBER - INCENTIVO PECUNIARIO A LA GESTION Califique los ítems seguidamente descritos, según la siguiente escala

[Más detalles](#)



Grafica No.24

Pregunta No.68. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – “Feria intercambio del libro”.

68. FERIA INTERCAMBIO DEL LIBRO - "SI QUIERES AVENTURA...LANZATE A LA AVENTURA" Califique los ítems seguidamente descritos, según la siguiente escala

[Más detalles](#)



Una vez calificados los ítems determinados para medir el grado de satisfacción de los empleados en las actividades calidad de vida laboral - promoción de prácticas y hábitos saludables en familia, se les conminó a que por cada actividad desarrollada manifestaran observaciones adicionales, de tenerlas.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

Las sugerencias, observaciones y comentarios recepcionados, son los seguidamente descritos:

Día del servidor público:

Sugieren se entreguen más premios y reconocimientos.

Día del trabajo decente:

No hicieron ninguna observación adicional.

Mis mejores años – Actividad prepensionables:

Sugirieron se realizarán las actividades en un lugar campestre y se dieran más premios.

Deja tu huella en la Gober:

Sugirieron se premien diferentes categorías.

9.1.5. Análisis Sección cinco: Evaluación actividades de salud mental - componente salud mental, prevención de nuevos riesgos a la salud efecto post pandemia.

En lo concerniente al análisis de las actividades desarrolladas en cuanto al desarrollo de actividades de salud mental - componente salud mental, prevención de nuevos riesgos a la salud efecto post pandemia, la actividad en que más participaron los empleados fue: Inauguración de campeonato deportivo Intergober 2022, participando el 42% de los empleados encuestados, mientras que el 25% del personal encuestado participó como miembro de algún equipo deportivo participante en el campeonato Intergober 2022.

Al analizar la puntuación otorgada por los empleados que participaron de las actividades desarrolladas en este eje, se evidencia que todos los ítems a tener en cuenta para la calificación (organización, logística, lugar, programación, entrega de uniformes, programación de partidos e hidratación) fueron calificados mayormente como “buenos” o “excelentes”.

Las sumatorias de las calificaciones “bueno” y “excelente”, mayores o iguales al 90% pero, menores del 100%, alcanzaron el 44% de los ítems encuestados, y la sumatoria menor del 90%, pero no inferior al 76%, fueron calificados como “buenos” o “excelentes” el 56% de los ítems cuestionados.

La sumatoria de las calificaciones de “muy mala” y “mala” en ningún caso sobrepasó el 2% de

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

La percepción del personal encuestado en los diferentes ítems evaluados. En el 67% de los ítems evaluados, los empleados cuestionados no otorgaron calificaciones de “Muy malo” o “Malo” a ningún cuestionamiento. Ver tabla No. 4 y graficas No. 25 a la No.26.

Tabla No. 4

Evaluación actividades de salud mental - Componente salud mental, prevención de nuevos riesgos a la salud efecto post pandemia.

ESTANDARES	ORGANIZACIÓN					LOGISTICA (Sonido, animacion, decoracion, señalizacion)// HIDRATACION					LUGAR					PROGRAMACION					UNIFORMES				
Inauguración Intergober 2022	1%	0%	8%	49%	41%	0%	0%	7%	55%	37%	0%	1%	5%	53%	41%	0%	1%	8%	51%	40%					
Partidos Intergober 2022	0%	0%	12%	48%	40%	0%	4%	18%	48%	30%	0%	0%	18%	46%	36%	0%	2%	18%	48%	32%	0%	0%	10%	52%	38%

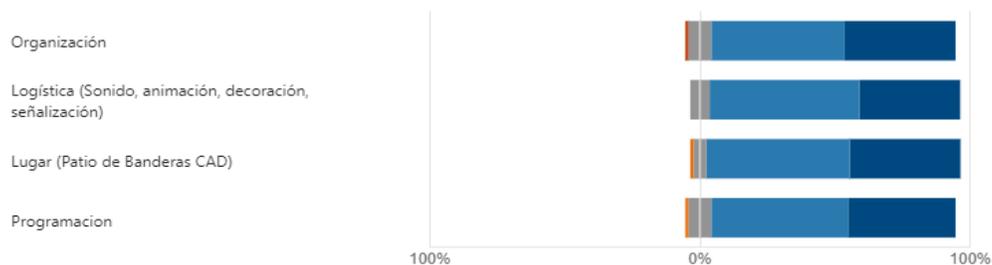
Gráfica No.25

Pregunta No.71. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – “Inauguración Campeonato Deportivo Intergober 2022”.

71. INAUGURACION CAMPEONATO DEPORTIVO INTERGOBER Califique los ítems seguidamente descritos, según la siguiente escala

[Más detalles](#)

■ Muy malo
 ■ Malo
 ■ Regular
 ■ Bueno
 ■ Excelente



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

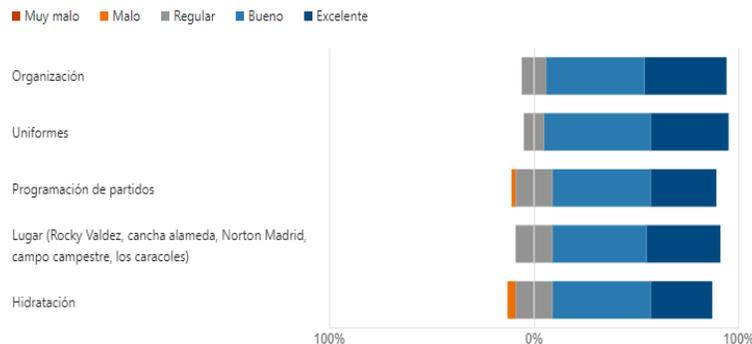
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Grafica No.26

Pregunta No.74. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – “Partidos Campeonato Deportivo Intergober 2022”.

74. CAMPEONATO DEPORTIVO INTERGOBER Califique los ítems seguidamente descritos, según la siguiente escala

[Más detalles](#)



Una vez calificados los ítems determinados para medir el grado de satisfacción de los empleados en las actividades de salud mental - componente salud mental, prevención de nuevos riesgos a la salud efecto post pandemia, se les conminó a que por cada actividad desarrollada manifestaran observaciones adicionales, de tenerlas.

Las sugerencias, observaciones y comentarios recepcionados, son los seguidamente descritos:

Inauguración Campeonato deportivo Intergober 2022

Se sugirió que la inauguración se hiciese en un escenario deportivo y que se hiciese parte de la ceremonia de inauguración un encuentro deportivo inaugural.

Partidos campeonato deportivos Intergober 2022

Los comentarios estuvieron orientados a que el campeonato fuese mas extenso, que el mismo se desarrolle durante toda la vigencia y que existiera homogeneidad en los escenarios deportivos, en lo concerniente con medidas, material de piso y calidad.

El 48% del personal encuestado manifestó estar interesado en participar en el campeonato Intergober 2023, de llegar a realizarse, las disciplinas deportivas con mayor intención de inscripción fueron: Futbol, domino, voleibol y softbol, tal como se evidencia en las gráficas No. 27 y 28.

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

En lo concerniente a sugerencias de otras disciplinas deportivas o juegos de mesa, se inclinaron los participantes en la contestación de la encuesta a identificar el ajedrez, tenis de mesa, ping-pong y futbol femenino,

Grafica No.27

Pregunta No.76. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – Intención de Participación Campeonato Deportivo Intergober 2023”.

76. LE GUSTARIA PARTICIPAR EN EL CAMPEONATO DEPORTIVO INTERGOBER 2023?

[Más detalles](#)

[Información](#)

SI	91
NO	107



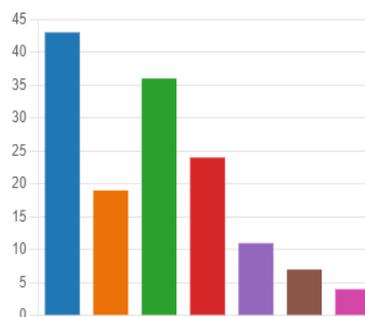
Grafica No.28

Pregunta No.77. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – Intención de Participación Campeonato Deportivo – Disciplinas de preferencia.

77. EN QUE DISCIPLINA O JUEGO

[Más detalles](#)

FUTBOL	43
SOFTBOL	19
DOMINO	36
VOLEIBOL	24
KICKBALL	11
RANA	7
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	4



Factores de riesgo Psicosial:

Al preguntarse sobre la identificación de factores de riesgo psicosocial, los empleados manifestaron que diera aplicación de herramientas en las siguientes patologías de salud mental: Stress (62% del persona encuestado), ansiedad (21%) y depresión (11%). – Ver grafica No.29.

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Grafica No.29

Pregunta No.79. – Herramienta Diagnostico de satisfacción ejecución plan de bienestar social 2022 y detección de necesidades 2023. – Medición de factores de riesgo psicosocial.

79. Que herramienta para medir factores de riesgos psicosociales le gustaria se aplicaran?. Para posterior acompañamiento por parte de profesional en salud mental.

[Más detalles](#)

[Información](#)

DEPRESION	21
ANSIEDAD	40
STRESS	117
DESESPERANZA	9
OTRA	11



9.1.6. Análisis Sección seis: Evaluación actividades de transformación digital.

En lo concerniente al análisis de las actividades desarrolladas en cuanto al desarrollo de actividades de Transformación Digital, los empleados encuestados manifestaron querer encontrar en el micrositio denominado “Dirección de Función Pública” información sobre: realización de eventos institucionales, directorio de funcionarios, concursos de merito ante la CNSC, relación de fechas de cumpleaños, distinción a mejor empleado, glosario de preguntas frecuentes, reglamentos de comités institucionales, acuerdos sindicales, copia de convenios para acceder a tarifas preferencias y poder descargar el certificado laboral.

Adicionalmente les gustaría se pudiese cargar los documentos para retiro de cesantías, buzón de PQR y se hagan jornadas de expedición de pasaporte a empleados y familiares.

10. DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

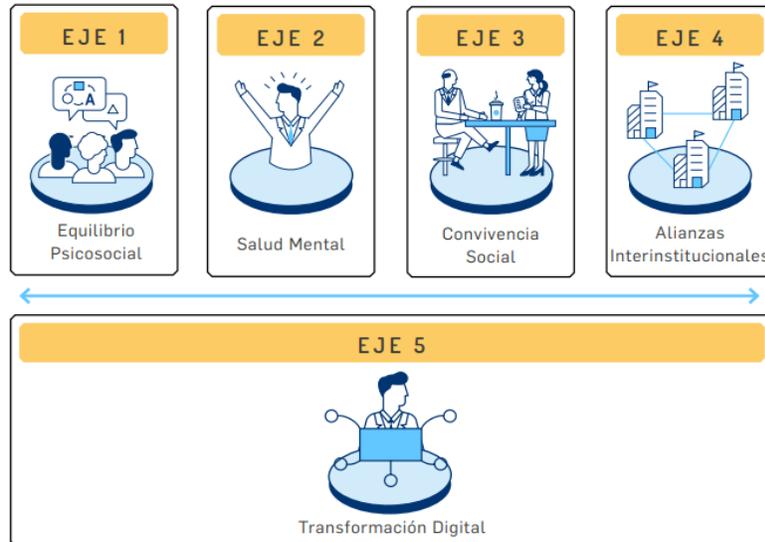
Para el diseño del plan de bienestar social e incentivos de la Gobernación de Bolívar, vigencia 2023, se tendrán en cuenta los ejes definidos en el documento denominado **“Programa Nacional de Bienestar - Servidores Saludables Entidades Sostenibles”**, en el cual se desarrollan cinco ejes del programa.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Gráfico No.30

Ejes del programa Nacional de Bienestar – Servidores Saludables - Entidades sostenibles.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Los ejes representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes¹:

- Eje de equilibrio psicosocial,
- Eje de salud mental,
- Eje de convivencia social,
- Eje de alianzas interinstitucionales y
- Eje de transformación digital, este último como eje transversal.

Gráfico No.31. Estructura de los ejes del programa.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

En igual sentido, cada eje está dividido en componentes, los cuales se formularon de acuerdo con:

- Los propósitos de los ejes,
- Las necesidades identificadas en la etapa diagnóstica y
- Las tendencias en el sector privado y en otros países que sean aplicables en la administración pública colombiana.

Así mismo, cada uno de los componentes está compuesto por:

- Un objetivo,
- Los actores involucrados,
- Las estrategias o acciones para lograr su propósito y
- Una cuantificación de tiempo e indicadores.

10.1. EJE No.1 – EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos.

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

10.1.1. FACTORES PSICOSOCIALES.

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

10.1.1.1. Eventos deportivos y recreacionales:

Con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, aquellos que estén interesados en participar en eventos deportivos y de recreación podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el área de talento humano.

10.1.1.2. Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales:

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales, los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice la dependencia o área de talento humano.

10.1.1.3. Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad. Es por esto por lo que aquellos servidores que estén interesados en participar en capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad de manera presencial o virtual podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice la dependencia o área de talento humano.

10.1.1.4. Teletrabajo/ Trabajo virtual

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa. Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad vigente, cada entidad definirá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones.

En consecuencia, los servidores públicos interesados en acogerse al teletrabajo deberán realizar la solicitud ante el área de talento humano o quien haga sus veces.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

Las áreas de talento humano tendrán que trabajar en conjunto con los jefes de área para medir el impacto de productividad de cada colaborador que trabaje desde casa a través del teletrabajo y los mecanismos de seguimiento y control que debe tenerse para tal fin.

10.1.1.5. Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”

Los servidores públicos tienen talento es una iniciativa que les permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.

Los servidores públicos que deseen participar en este concurso podrán inscribirse y realizar los procedimientos de acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Cultura frente a esta iniciativa.

10.1.1.6. Bienestar espiritual

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros, estas actividades se realizarán una vez al año de manera virtual o presencial y se desarrollarán con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores. Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen. Las actividades de bienestar espiritual deberán realizarse en apego a las directrices, normatividad vigente y derechos y libertades de los servidores públicos.

10.1.2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades.

10.1.2.1. Horarios flexibles para los servidores públicos

En cumplimiento a la normatividad vigente, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, las entidades del Estado deberán adoptar acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles. Para ello, las entidades podrán

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

establecer permisos de hasta dos horas en la llegada y salida de los servidores según la necesidad.

Los servidores públicos que requieran este tipo de beneficios deberán solicitarlo a su jefe inmediato quien, en apego a las normas y procedimientos establecidos por la entidad, podrá autorizar o negar la solicitud.

10.1.2.2. Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

10.1.2.3. Día del abuelo.

A través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos. En cumplimiento a lo dispuesto por las normas, y entendiendo la importancia que tendría este día para los servidores públicos, las entidades públicas realizarán actividades a los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto para que comparta con sus nietos.

Además, las entidades podrán implementar acciones adicionales para el reconocimiento de este día, por ejemplo, la entrega de tarjetas para conmemorar este día, todo lo anterior, con el propósito de acercarlos a su familia y mantener al servidor motivado y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.

10.1.2.4. Actividades especiales con ocasión del día de la familia

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; las entidades públicas deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados.

10.1.2.5. Día de la Niñez y la Recreación

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

mejoramiento de su calidad de vida. Las entidades públicas podrán diseñar y desarrollar programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo.

10.1.2.6. Reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Así mismo, implementar una de las recomendaciones que surgieron de las mesas de trabajo. Las entidades públicas deberán, a través de actividades, realizar el reconocimiento y la felicitación a los servidores públicos que hayan contraído nupcias.

10.1.2.7. Adecuación de salas de lactancia materna.

En cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras públicas mediante acciones de bienestar social, las entidades públicas deben adaptar espacios destinados a la lactancia materna, disposición que está vigente desde el año 2017.

Igualmente, las entidades deberán realizar acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y para las que se encuentren en su periodo de lactancia a través de la adecuación de espacios laborales, programas de incentivos y beneficios.

10.1.2.8. Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; las entidades realizarán la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral. Las entidades realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de comunicación electrónica o impresa.

10.1.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

10.1.3.1. Día Nacional del Servidor Público

Para el Día Nacional del Servidor Público las entidades públicas deberán realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

10.1.3.2. Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)

Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, las entidades públicas deberán identificar las profesiones de sus servidores públicos y con esta información realizar actividades de bienestar para la celebración de las distintas profesiones.

Será la dependencia o área de talento humano la encargada de realizar la gestión de las actividades, estas deben enaltecer la labor del servidor de acuerdo con su profesión y buscar la motivación y creación de sentido de pertenencia con la entidad. Para lo anterior, las entidades pueden tener en cuenta la cantidad de profesionales por cada área y el tipo de profesión, estas acciones pueden comprender desde una tarjeta virtual hasta pequeñas celebraciones.

10.1.3.3 Celebración del día del Trabajo Decente

Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, las entidades públicas deberán realizar actividades que celebren, pero, también, que contribuyan con la generación de bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en cumplimiento de las recomendaciones dadas por las mesas de trabajo, las dependencias o áreas de talento humano deberán adelantar actividades de promoción, divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

10.1.3.4 Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral

Las acciones de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos deben estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cambio de dependencia, cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional.

Lo anterior, para que puedan tener una transición fluida, sin inconvenientes y con la información necesaria para el proceso y la capacitación que estos requieran en el desarrollo de las nuevas competencias y habilidades, así como la apropiación de nuevos conocimientos.

Por otra parte, las entidades deben adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios prepensionados y a los que sean retirados del servicio porque se dio un proceso de reforma de la planta de personal, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación, por ejemplo, ofreciéndoles información relacionada con bolsas de empleo y beneficios para los desempleados, entre otras.

En el caso de los servidores prepensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras.

10.1.3.5 Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor público. En especial, en el marco de las entidades orientadas a resultados. Teniendo en cuenta que un servidor público motivado refleja su sentido de pertenencia y compromiso, en consecuencia, aumenta su productividad.

Las entidades deberán adoptar programas de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos, estos incentivos pueden ser: participación en proyectos especiales, financiación de investigaciones y reconocimientos públicos a labor meritoria, entre otros.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

10.1.3.6 Celebración de cumpleaños

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello, las entidades deberán definir las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de su cumpleaños, por lo que podrán darles el día libre por su cumpleaños para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.

10.1.4. PROMOCION DE PRACTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA

10.1.4.1. Entorno laboral saludable

Las entidades públicas realizarán acciones bienestar social para los servidores, por ejemplo, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

Estas campañas se realizarán como mínimo una (1) vez al año y podrán hacerse por los medios que la entidad considere pertinentes para ello.

10.1.4.2. Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia

Las entidades públicas realizarán campañas de promoción de lectura y generarán espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida, dichas actividades podrán ser gestionadas mediante alianzas institucionales o por medio de las cajas de compensación familiar, por ejemplo: ferias del libro y presentaciones teatrales, entre otras.

Estas campañas se realizarán como mínimo una vez al año, ya sea de manera presencial o virtual.

10.1.4.3. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

Las entidades públicas implementarán estrategias relacionadas con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, para ello, desarrollarán actividades de bienestar social orientadas a la protección de la salud a través de la promoción del uso de la bicicleta como principal medio de transporte.

Para ello, las entidades deberán realizar campañas que incentiven el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, además, la dependencia, o área de talento humano encargada de

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

la gestión de esta actividad, establecerá esquemas de estacionamiento para aquellos funcionarios que decidan movilizarse en bicicleta; así mismo, y de acuerdo con la normatividad vigente en la materia, la entidad podrá otorgar como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.

10.2. EJE No.2: SALUD MENTAL.



Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020).

Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

10.2.1. HIGIENE MENTAL

10.2.1.1. Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

10.2.1.2 Estrategias de trabajo bajo presión

Las entidades deben realizar acciones orientadas a mantener el bienestar social y la salud mental de sus servidores, esto, en procura del mejoramiento continuo de su calidad de vida.

En consecuencia, y entendiendo que las labores de las entidades públicas acarrearán grandes responsabilidades y la labor de los servidores públicos se mide por resultados, es común que estos se encuentren trabajando bajo presión.

Por ello, las entidades públicas deberán implementar acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión.

Las entidades deberán realizar como mínimo una capacitación al año en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.

10.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia.

10.2.2.1. Prevención del sedentarismo

Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida.

Algunas acciones que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.

Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

10.2.2.2. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento

Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Así mismo, las entidades públicas están llamadas a desarrollar actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los tiempos del aislamiento y posterior a este. Los servidores públicos recibirán capacitación de prevención de

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

estas situaciones y acompañamiento psicológico.

10.2.2.3. Telemedicina Teleorientación psicológica

Las entidades públicas deberán implementar iniciativas relacionadas con el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones, para ello, usará las tecnologías de la información y la comunicación, como la telemedicina o teleorientación psicológica dirigidas a la prevención de riesgos a la salud y efectos postpandemia.

Para ello, las entidades públicas deberán pedir apoyo al personal de la salud con el que cuenten, gestionar con las aseguradoras de riesgos laborales o realizar alianzas estratégicas para llevar a cabo estas iniciativas.

El acompañamiento se hará mediante campañas de prevención y seguimiento personalizado de manera presencial o virtual.

10.3. Eje 3: CONVIVENCIA SOCIAL



Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

10.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

10.3.1.1. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.

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

En cumplimiento a la normatividad vigente, la prevención de prácticas irregulares y el fomento de la diversidad y equidad en las entidades públicas es un medio para contribuir con un mejor ambiente laboral, la creación de espacios seguros y diversos y, en consecuencia, contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Las entidades públicas deberán realizar acciones de promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.

El área de talento humano deberá diseñar los lineamientos y procedimientos necesarios para tal fin, cumpliendo con lo establecido en la normatividad vigente y las características propias del talento humano de la entidad.

10.3.1.3. Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.

Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

El área de talento humano deberá realizar acciones de bienestar orientadas a la creación y fomento de cultura inclusiva de los servidores públicos, teniendo en cuenta las especificidades de cada entidad, así mismo, deberá realizar acciones de concientización, detección y tratamiento de situaciones no inclusivas dentro de la entidad.

10.3.2. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER.

10.3.2.1. Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Teniendo en cuenta las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá realizar sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.

10.3.2.2. Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá diseñar cada una de las actividades de sensibilización que considere necesarias para este propósito debido a la complejidad de estas situaciones.

10.3.2.3. Desarrollar procedimientos y rutas de atención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso de poder.

De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá realizar acciones orientadas al cumplimiento de esta iniciativa y realizará las actividades de capacitación y divulgación de las acciones implementadas, dada la complejidad de estas situaciones

10.4. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

10.4.1. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

10.4.1.1. Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

10.4.1.2. Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.

Las entidades podrán de contar con gestores de felicidad (GEFES) y se realizará reconocimiento social anual a los mejores gestores de felicidad o GEFES, para esto, las entidades se encargarán de recolectar, promover y sugerir actividades exitosas en materia de bienestar social. El gestor de felicidad (GEFE) tendrá a su cargo el desarrollo de estrategias y actividades para el fortalecimiento de habilidades blandas de los servidores de la entidad, además, trabajará junto con el líder de capacitación.

10.5. EJE TRANSVERSAL No. 5. TRANSFORMACION DIGITAL.



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos.

Y ha cambiado por completo y para siempre la experiencia de ser los gobernantes, los empresarios, clientes, empleados, ciudadanos y, en general, el ser humano. En ese sentido, se puede esperar un cambio de comportamientos a una escala masiva.

Esta situación histórica ha cambiado la forma en que pensamos y cómo nos relacionamos con los demás, con las entidades de gobierno o con el mundo, una nueva forma de vivir. Esto hace necesario que todas las organizaciones escuchen las necesidades de sus colaboradores, de sus clientes, de sus ciudadanos y se anticipen a las situaciones que requieren de servidores que se adapten de forma más serena en un mundo cambiante.

10.5.1. CREACION DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR.

Las entidades públicas deben entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso.

La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

Por lo anterior, es necesario que todas las entidades públicas y sus colaboradores avancen en pro de la transformación digital, creen una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

Desde estos frentes, las áreas de talento humano deben desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización en diferentes canales de comunicación y herramientas disponibles con base en los datos, la información, los conocimientos y la documentación, sin olvidar que estos cambios requieren un nuevo análisis y desaprendizaje colectivo que permita aplicar las nuevas estrategias y los nuevos conocimientos.

Las estrategias de talento humano no necesariamente serán presenciales, lo que hace más importante el diseño de estrategias virtuales que no desconecten el sentido humano de cada una de las capacitaciones o de la formación, sino que, por el contrario, sean un canal de conexión efectiva con los colaboradores, de manera que se dé un acercamiento virtual pero colectivo hacia la productividad y mejoramiento de calidad de vida de cada servidor.

Por ello, este componente lo integran las siguientes actividades:

10.5.1.1. Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano

Con el propósito de que los servidores públicos conozcan las herramientas informáticas que tienen a su disposición y que son de uso gratuito, el área de talento humano deberá realizar jornadas de preparación y desarrollo sobre las utilidades de los sistemas que maneja la entidad, por ejemplo, aquellas de mensajes instantáneos, uso compartido e individual de la nube de información, formularios automáticos y encuestas, grabación de reuniones virtuales (con todas sus utilidades), aquellas que sistematizan tareas frecuentes como los correos electrónicos automáticos y programados, flujos de trabajo y asignación de tareas para trabajo en grupo, entre muchas otras funcionalidades que poseen las entidades públicas a través de sus proveedores de comunicación tales como Office 365 y Google, entre otras.

Así mismo, deberán capacitar a los servidores públicos sobre aplicativos gratuitos de manejo de tareas, gestión de la salud y alimentación y organización del tiempo de trabajo, entre otras herramientas. Las áreas de talento humano trabajarán en conjunto con las áreas de TIC de cada entidad para desarrollar o adoptar apps (aplicaciones) que les permita a los colaboradores realizar de manera ágil y eficiente los trámites administrativos (permisos, certificaciones, etc.), evaluar las brechas de conocimiento, gustos y preferencias, con esta información, la entidad puede tomar las decisiones relacionadas con la capacitación y formación del servidor.

Lo anterior, teniendo en cuenta siempre la protección de datos. Las áreas de talento humano deberán realizar como mínimo una capacitación semestral a todos los servidores públicos sobre lo anteriormente mencionado, las utilidades y beneficios que las herramientas informáticas ofrecen

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

y aquellas otras temáticas que se consideren pertinentes.

10.5.2 ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar (también útil para otros fines), entre otros, por lo anterior, las áreas de talento humano de las entidades públicas deberán:

10.5.2.1 Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar

Con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos.

Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data). Para esto, cada entidad en cabeza del área de sistemas diseñará cursos que permitan enseñar a los colaboradores el uso de la analítica de datos desde su cargo para mejorar la eficiencia en su labor y, como mínimo, las áreas de gestión humana apoyados con el área de TIC deben realizar una -capacitación anual en esta materia.

10.5.2.2 Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información

Con el propósito de tener la mayor cantidad de información relevante de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer las expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación y vida familiar, entre otros, las áreas de talento humano de las entidades públicas deberán elaborar análisis de hábitos y tendencias digitalizadas a partir de la información de los servidores públicos pertenecientes a la entidad que se encuentra en el SIGEP, además de buscar otros mecanismos como encuestas o entrevistas. En todo caso, estas actividades se realizarán con respeto a los derechos de los servidores públicos a la intimidad y habeas data, entre otros.

Para evaluar el cumplimiento del presente lineamiento se tendrá como indicador los planes estratégicos de talento humano, la aplicación de innovación y el plan de acción para acompañarlos en el proceso de transformación y el impacto en la población de acuerdo con el diagnóstico de expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación, vida familiar y vida personal, entre otros. Por lo anterior, es necesario planear el alcance del presupuesto de cada entidad y las actividades que se pueden hacer sin recursos directos, por

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

ejemplo, utilizando las herramientas tecnológicas de la entidad para llevar a cabo charlas o conferencias de competencias de los servidores públicos de la entidad o de otras que aporten a la transformación cultural hacia nuevos hábitos y forma de vida sana.

10.5.2.3 Actualización de redes y sistemas de información.

En aras de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar, las áreas de talento humano de las entidades públicas, y las demás dependencias pertinentes, realizarán una vez al año, como mínimo, - campañas de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos para ello.

En todo caso, estas actividades se realizarán con respeto a los derechos de los servidores públicos a la intimidad y habeas data, entre otros.

Esta base de datos de información será parte del insumo para recolectar preferencias, hábitos, identificación de talentos ocultos y competencias de los servidores públicos alternas a las exigidas en su cargo que permitan mejorar la calidad de vida de otros colaboradores con la transferencia de conocimiento.

10.5.3 Creación de ecosistemas digitales.

Con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios, las áreas de talento humano de las entidades públicas deberán:

10.5.3.1 Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.

Con el fin de generar eficiencia, eficacia y efectividad en el quehacer público, manteniendo la búsqueda de la generación de bienestar en los servidores públicos mediante la flexibilización de las actividades, manejo y asignación de las tareas y flujos de trabajo, aumento de la comunicación interna, el rápido acceso a la información disponible, entre otros beneficios; las áreas de talento humano de las entidades públicas y aquellas otras dependencias pertinentes deberán implementar procesos y procedimientos que faciliten la labor de los servidores públicos, por ejemplo: la implementación de herramientas de manejo de tiempos de labor y actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y asignación de tareas y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, de proveedores externos.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

En cualquier caso, es necesario que estas herramientas puedan funcionar de manera sincronizada, sean de fácil acceso y que, en pro de la eficiencia y eficacia, no redunden con otras herramientas.

11. RECURSOS

El plan de Bienestar Social estímulos e incentivos será financiado con recursos del presupuesto de funcionamiento, fuente de financiación de recursos propios de la Gobernación de Bolívar para el desarrollo de las actividades a empleados pertenecientes a la planta central, en igual sentido se deberá financiar lo equivalente a la nómina correspondiente a la secretaria de salud y educación que no son financiadas con recursos propios de la entidad.

Se deberá dar cumplimiento al Acuerdo Laboral suscrito entre la administración departamental y las asociaciones sindicales en la vigencia 2013, cuyo artículo décimo cuarto reza:

Artículo Décimo cuarto: Programa de bienestar social, La administración departamental de Bolívar destinará el cinco (5%) del valor total de la nómina anual, incluidos todos los factores salariales, para el programa de Bienestar Social de los empleados públicos.

11.1. Recursos humanos: La Dirección de Función Pública de la Gobernación de Bolívar contará con personal interno que apoyará con el desarrollo de las actividades programadas en el cronograma, liderados por el profesional especializado código 222 grado 08, líder de los programas de bienestar laboral y desarrollo humano.

11.2. Recursos tecnológicos: La Gobernación de Bolívar cuenta con la herramienta Microsoft Office 365 para el desarrollo de las actividades virtuales bajo la plataforma Teams, elaboración de encuestas de levantamiento de necesidades, inscripciones y evaluación de actividades, bajo la plataforma Formes y desarrollo de micrositio en la página web de la entidad.

11.3. Recursos de infraestructura: La Gobernación de Bolívar cuenta con salas de juntas, salones y auditorios ubicados en el CAD en Turbaco y en el palacio de la proclamación, además de contar con el patio de banderas del CAD y el parque espíritu del manglar, para llevar a cabo el desarrollo de actividades presenciales, adicionalmente a través de IDERBOL puede acceder a escenarios deportivos como el complejo deportivo Rocky Valdés.

11.4. Apoyo interinstitucional: Se cuenta con el apoyo de entidades como la caja de compensación familiar Comfenalco, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA y la ESAP, entre otras para desarrollar los programas del plan de Bienestar Social estímulos e incentivos.

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

12. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Corresponderá a la Dirección Administrativa de Función Pública, con la participación de la Comisión de Personal, las Asociaciones sindicales y los GEFES el realizar el seguimiento y evaluación del presente plan, en tal sentido se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia.

Toda vez que el presente plan está integrado al plan de acción institucional de la vigencia 2023, el seguimiento se realizará cuatrimestralmente y se reportará el resultado de cada periodo en el instrumento de seguimiento del plan de acción en el compromiso asociado al plan de Bienestar Social estímulos e incentivos.

12.1. Indicadores

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del plan de Bienestar Social estímulos e incentivos 2023, se describen a continuación:

12.1.1. Ejecución de actividades de bienestar

	<u>No. de actividades ejecutadas</u>	x100
	No. de actividades programadas	
• Periodicidad:	Trimestral	
• Meta:	100%	

12.1.2. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar Social estímulos e incentivos

	<u>No. de servidores públicos satisfechos</u>	x100
	No. de servidores públicos encuestados	
• Periodicidad:	Semestral	
• Meta:	85%	

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

12.1.3. Nivel de cumplimiento de los programas por cada componente.

$$\frac{\text{No. de actividades desarrolladas en cada componente}}{\text{No. de actividades de cada componente}} \times 100$$

- Periodicidad: Anual
- Meta: 85%

ⁱ Plan Nacional de Bienestar – DAFP Pag 16 - https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/37826733

13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.