



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

Vigencia 2023

Secretaría General

Oficina de Talento Humano

  
GOBERNACIÓN DEL  
MAGDALENA

  
La fuerza  
del cambio

**¡MAGDALENA  
ESTÁ CAMBIANDO!**





## CONTENIDO

INTRODUCCION .....	3
1. JUSTIFICACION .....	4
2. MARCO NORMATIVO .....	4
3. ALCANCE .....	4
4. GLORARIO .....	5
5. DESARROLLO DEL CAMBIO CULTURAL Y MEJORA DEL CAMBIO DEL SERVICIO PÚBLICO.....	5
5.1. OBJETIVO GENERAL .....	6
5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	6
6. PROGRAMA DE GESTION INSTITUCIONAL DE CAPACITACION .....	6
6.1. OBJETIVOS .....	6
6.1.1. GENERAL .....	6
6.1.2. ESPECÍFICOS:.....	7
6.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE TEMAS.....	7
6.3. METODOLOGÍA Y FORMULACION DEL PROGRAMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	9
7. PROGRAMA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	11
7.1. OBJETIVOS .....	11
7.1.1. GENERAL .....	11
7.1.2. ESPECÍFICOS .....	11
7.2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	11
7.3. METODOLOGIA Y FORMULACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023.....	14
7.3.1. PROGRAMA INCENTIVOS.....	17
8. RECURSOS .....	17
9. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	18
10. SEGUIMIENTO .....	18



## INTRODUCCION

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

Plan de Desarrollo Departamental Magdalena Renace 2020-2023 es la hoja de ruta de la actual administración para articular talentos, cultura, recursos, capacidades y esfuerzos para garantizar el goce efectivo de los derechos de la ciudadanía magdalenense, promoviendo su inclusión social y contribuyendo a superar la pobreza.

El Plan de Cambio en la Cultural Organizacional y de Mejoramiento en la Calidad del Servicio Público, es una iniciativa que busca contribuir al logro de los objetivos del programa *Cambio por la Gestión Pública Transparente*, el cual hace parte de la *Revolución del Gobierno Popular*, contribuyendo al logro de la meta 4.1.3.2.3 del Plan de Desarrollo Departamental:



Fuente: Plan de Desarrollo "MAGDALENA RENACE" 2020-2021

Con base en la estructura propuesta por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) varias políticas tienen incidencia en el cambio cultural; es así como la cultura se puede intervenir para su cambio desde la capacitación, la inducción y reinducción, el bienestar, los incentivos, la evaluación del desempeño y la integridad, entre otros aspectos.

En este sentido, el presente plan busca consolidar condiciones para el cambio en nuestra cultura organizacional a través de acciones de bienestar y capacitación, enfocándose en una cultura basada en los valores del servicio público que fomenten identidad y sentido de pertenencia del talento humano, por medio de la implementación de los Programas de Gestión Institucional de Capacitación y de Gestión del Bienestar Social e Incentivos para el año 2023.





## 1. JUSTIFICACION

Este plan se justifica en el entendido que el fortalecimiento del Talento Humano es un proceso constante orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que contribuyen al desarrollo integral del servidor público y a mejorar su nivel de vida y el de su familia, su satisfacción laboral, su sentido pertenencia y su desempeño, para de esta manera apalancar la consecución de los objetivos y la misión de la entidad, entendiendo el desarrollo y administración efectivo del talento humano como un conjunto de estrategias dirigido a lograr la integración de los funcionarios públicos a la cultura organizacional de la Gobernación del Magdalena.

Se fundamenta además en las disposiciones del Decreto-Ley 1567 de 1998 referente al Plan Institucional de Capacitación y al Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, y demás disposiciones de ley.

## 2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, artículo 53°
- Decreto-Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, los artículos 33 y 34 establecen que la capacitación un derecho y un deber de los servidores públicos, así como el acceder a la oferta institucional de bienestar social e incentivos en un derecho de los mismos.
- Ley 909 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en especial, los títulos 9 (Capacitación) y 10 (Sistema de Estímulos) del Libro 2 de la Parte 1, los cuales establecen procedimientos para el desarrollo de los planes en cuestión.
- Decreto-Ley 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ley 1952 de 2019. Por medio del cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario
- Ley 100 de 1993, el artículo 262 señala la consideración de acciones de bienestar para pre pensionados.
- Programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 - 2022"
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

## 3. ALCANCE.

Está dirigido a todos los servidores públicos en relación de los Programas de Gestión Institucional de Capacitación y Gestión del Bienestar Social e Incentivos, extensivo a los familiares de los funcionarios de la Gobernación del Magdalena, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones del Área Funcional de Bienestar Social y Capacitación de la Oficina de Talento Humano.





#### 4. GLORARIO

- **Bienestar laboral:** Provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral. También se puede entender como el conjunto de factores que inciden en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.
- **Calidad de vida:** Estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Incluye aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud.
- **Capacitación:** Procesos relativos a la educación no formal e informal, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes a fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.
- **Clima laboral:** Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la entidad, con los implementos que utiliza para el desarrollo de su trabajo. Es la alta dirección con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral.
- **Formación:** Procesos cuyo objetivo es desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Programa de bienestar social.** Conjunto de acciones organizadas a partir de las iniciativas de los servidores públicos que constituyen un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Programa de incentivos:** Conjunto de acciones orientadas a crear condiciones favorables para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer el desempeño excelente.

#### 5. DESARROLLO DEL CAMBIO CULTURAL Y MEJORA DEL CAMBIO DEL SERVICIO PÚBLICO

Para la implementación del Plan de Cambio en la Cultural Organizacional y de Mejoramiento en la Calidad del Servicio Público se plantea la ejecución dos programas:

- ✓ El Programa de Gestión Institucional de Capacitación 2023; que se constituye en un conjunto de acciones de capacitación y formación en temáticas que contribuyen a desarrollar competencias, mejorar los



procesos institucionales y fortalecer la capacidad laboral de los servidores de la Gobernación, condiciones favorables para el progresivo cambio cultural esperado.

✓ Y por otro lado, el Programa de Gestión del Bienestar Social e Incentivos 2023; que está enfocado en el desarrollo armónico e integral de los servidores a través de iniciativas que aporten al equilibrio entre su vida personal y laboral atendiendo las necesidades laborales, sociales, familiares, deportivas y culturales, lo cual los prepara para adaptarse a un entorno en permanente cambio, fortalecer su vínculo con sus familias y generar una cultura de pertenencia, lo cual impacta positivamente en la calidad del servicio y la productividad.

## 5.1.OBJETIVO GENERAL

Contribuir con el mejoramiento institucional a través del desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo sus conocimientos y competencias laborales, propendiendo por el mejoramiento de la calidad de vida, y el clima organizacional, impactando positivamente en la motivación, el sentido de pertinencia la productividad y la apropiación de la cultura organizacional.

## 5.2.OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Implementar el Programa de Gestión Institucional de Capacitación 2023.
- ✓ Implementar el Programa de Gestión del Bienestar Social e Incentivos 2023.
- ✓ Integrar las temáticas incluidas en Programa de Gestión Institucional de Capacitación y el Programa de Gestión del Bienestar Social e Incentivos 2023, de manera transversal, de modo tal, que las actividades permitan una mayor cobertura e impacto de acciones que favorezcan el entorno personal y laboral.

## 6. PROGRAMA DE GESTION INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 establece que las competencias laborales, cuyo fortalecimiento favorece la capacidad individual y colectiva para contribuir a la realización de la misión institucional, están compuestas por conocimientos, habilidades y actitudes.

Es por esto que, mediante la capacitación en las entidades públicas, se busca fortalecer las habilidades y competencias de sus empleados, aumentar los niveles de satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, garantizar la correcta prestación de servicios con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad, entre otros, con el fin de alcanzar sus objetivos y metas institucionales; en este sentido éste programa pretende abordar los siguientes objetivos:

### 6.1.OBJETIVOS

#### 6.1.1. GENERAL

Contribuir con el mejoramiento institucional a través del desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo sus conocimientos, competencias laborales, por medio de formaciones y capacitaciones que permitan responder a las necesidades de los servidores públicos.



### 6.1.2. ESPECÍFICOS:

- ✓ Realizar actividades de formación y capacitación para propender por que el talento humano de la Gobernación del Magdalena cuente con las competencias laborales requeridas para el óptimo desempeño de sus funciones en un ámbito de autogestión, satisfacción y bienestar, en el marco de las políticas institucionales.
- ✓ Impulsar en el servidor público su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción.
  - ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- ✓ Incrementar el nivel de compromiso de los empleados, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.

### 6.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE TEMAS

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

1. Del 03 al 06 de enero de 2023, se aplicó a los servidores públicos de la entidad una encuesta a través del correo electrónico institucional [capacitacionybienestarsocial@magdalena.gov.co](mailto:capacitacionybienestarsocial@magdalena.gov.co) con el objetivo de recolectar información que permitiera identificar y priorizar las temáticas de capacitación.

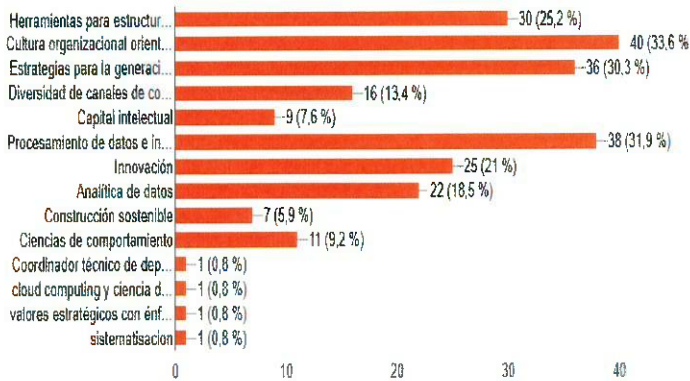
Dentro de la encuesta se tuvieron en cuenta las necesidades de formación sobre la base de las competencias para la Alta Dirección alrededor de la gestión del talento humano, el desempeño de los equipos de trabajo, la comunicación estratégica y gestión del cambio e innovación pública, ejes temáticos establecidos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

De las temáticas propuestas por cada eje se observó que los encuestados consideró las siguientes capacitaciones.

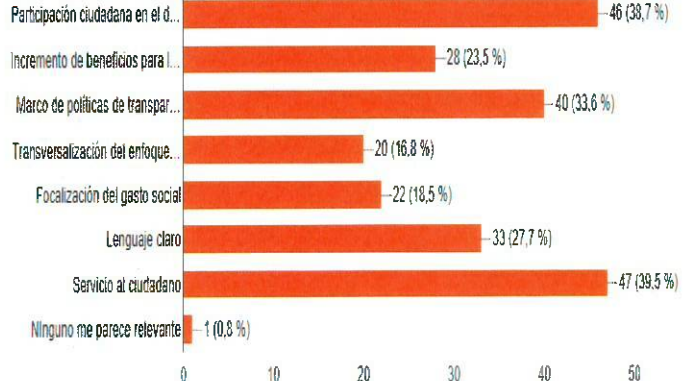
1. Empoderamiento personal y del equipo de trabajo.
2. Inteligencia emocional.
3. Comunicación asertiva.
4. Liderazgo transformacional.
5. tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo.

Frente a los ejes temáticos transversales, se aplicó una encuesta para medir la percepción de los servidores públicos sobre la importancia de ciertos temas que los componen priorizando los temas que tengan más del 25% de favorabilidad. Las siguientes gráficas muestran los temas considerados más importantes por los servidores públicos frente a cada eje temático:

**Eje 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION**

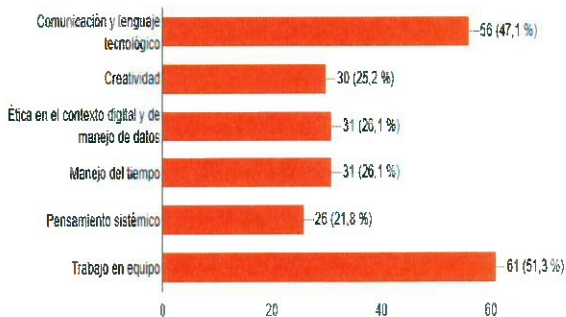


**Eje 2. CREACION DE VALOR PUBLICO**

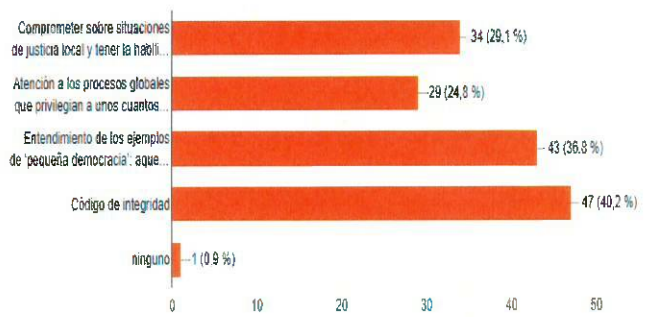


Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación y Bienestar

**Eje 3. TRANSFORMACION DIGITAL**



**Eje 4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO**



Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación y Bienestar

2. Por otro lado, para la priorización de temas, se tuvo en cuentas las recomendaciones efectuadas por el Departamento Administrativo de la función pública DAFP en cuanto a la medición del IDI índice del desempeño institucional (IDI) del año 2021, enfocando los esfuerzos en las políticas que requieren mayor impulso y que desde el plan de capacitación se pueden trabajar de manera transversal.



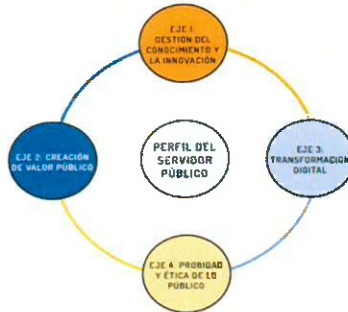
Fuente: IDI índice del desempeño institucional (IDI) del año 2021





### 6.3. METODOLOGÍA Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Los cinco (5) ejes temáticos, están orientados al desarrollo competencias laborales para el buen desempeño del servidor público y que fomentan en el mismo, cambios en su forma de pensar, sentir y percibir su labor y su entidad, partiendo del enfoque de desarrollo humano donde las personas movilizan y definen las organizaciones pues que son ellas quienes finalmente generan el valor público.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020

Estos ejes integran de manera transversal las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos; en este sentido es importante realizar las siguientes precisiones:

Teniendo en cuenta lo anterior se hace necesario abordar actividades para desarrollar el liderazgo efectivo en los directivos, como complemento a su autoridad formal, las cuales giran alrededor de capacidades como:

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

Por otro lado, las actividades de formación y capacitación deben involucrar la integridad y ética del servidor público, lo cual implica reconocer la integridad del ser humano, siendo necesario perfilar sus conductas como hábitos para el servidor público, lo cual contribuye a construir una cultura organizacional orientada a la eficacia y a la integridad.

Así las cosas, se abordan las necesidades de capacitación de la siguiente manera:

#### Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación.

Proceso mediante el cual se implementan acciones para generar, identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión, facilitar la innovación y mejorar la creación de valor público.

Temáticas a desarrollar:

- Planeación Estratégica - Construcción y seguimiento de indicadores
- Actualización normativa - código disciplinario.
- Actualización normativa - actualización defensa jurídica
- Herramientas ofimáticas (Excel)
- Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.



➤ *Cultura organizacional orientada al conocimiento (memoria Institucional) - Gestión de Conocimiento- Buenas practicas*

- *Estructuración y supervisión de contratos.*
- *Racionalización de trámites*
- *PQRSD*
- *Gestión Documental*
- *Lenguaje claro*
- *Inglés Básico*
- *Prevención al acoso laboral*
- *MIPG.*

### Eje 2. Creación de valor público.

Capacidad de los servidores para generar satisfacción al ciudadano y construir confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano, lo cual parte de definir lo que el ciudadano prefiere o le genera valor

Temáticas a desarrollar:

- *Gestión de proyectos.*
- *Atención preferente e incluyente- Diversidad Humana.*
- *Atención al ciudadano (Orientación al servicio).*
- *Participación Ciudadana, rendición de cuentas y control social*
- *Lenguaje inclusivo*

### Eje 3. Transformación digital.

Este eje temático busca fomentar en los empleados públicos, competencias para el desarrollo de las acciones, métodos y estrategias institucionales a través del uso de tecnologías, automatización de los procedimientos, uso de las herramientas tecnológicas y procesos de innovación digital.

Temáticas a desarrollar:

- *Manejo de herramientas Digitales*
- *Seguridad de la información*

### Eje 4. Probidad y ética de lo público.

Este eje temático busca fomentar en los empleados públicos, una cultura integral orientada hacia la gestión pública eficaz, eficiente y efectiva, propendiendo por el desarrollo de competencias orientadas hacia la cultura de servicio al ciudadano y la defensa de lo público.

Temáticas a desarrollar:

- *Derechos de carrera administrativa.*
- *Empleo público.*
- *Ley de transparencia y acceso a la información.*
- *Conflicto de intereses.*
- *Actividades Código de integridad.*



- *Inducción / Reinducción –Feria*

## 7. PROGRAMA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

### 7.1. OBJETIVOS

#### 7.1.1. GENERAL

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

#### 7.1.2. ESPECÍFICOS

- ✓ Promover equipos de trabajo eficientes y en armonía, enfocados hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales; por medio del empoderamiento de los servidores en escenarios que propicien el mejoramiento del bienestar, clima y cultura organizacional.
- ✓ Realizar actividades orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.
- ✓ Dar reconocimiento a los servidores públicos exaltando y reconociendo los comportamientos destacados, con el fin de motivar, generar satisfacción y sentido de pertenencia y fortalecer la práctica de los valores organizacionales.
- ✓ Promover la participación de los funcionarios y sus familias de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales y socio-culturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.

### 7.2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Para conocer las necesidades en materia de acciones y actividades de Bienestar social e incentivos se realizaron las siguientes acciones:

1. Revisión de los lineamientos Programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022" (artículo 2.2.10.7 del Decreto No. 1083 de 2015).

2. Del 03 al 09 de enero de 2023, se aplicó a los servidores públicos de la entidad una encuesta a través del correo electrónico institucional [capacitaciónybienestarsocial@magdalena.gov.co](mailto:capacitaciónybienestarsocial@magdalena.gov.co) con el objetivo de recolectar información que permitiera identificar y priorizar las temáticas en materia de Bienestar social e incentivos, luego se procedió a la revisión de los resultados, los servidores manifestaron preferencia actividades como:

- Actividades deportivas y recreativas como fútbol, juegos tradicionales, rumba terapia.
- Actividades artísticas y culturales como música, cine, teatro, danza y manualidades.





- Adquisición de vivienda y servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar y entidades financieras
- Actividades de promoción y prevención como la semana de la salud y jornada de salud.
- Otras actividades como celebración de fechas especiales, actividades familiares y actividades al aire libre.

3. Revisión de las recomendaciones del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo psicosocial, de noviembre de 2022, la cual incluyó aspectos de las variables de las condiciones intralaborales y extralaborales definidas en la batería de riesgo psicosocial con fecha de informe marzo de 2022. La batería de riesgo psicosocial fue aplicada a un total de 145 empleados de las diferentes sedes la Gobernación del Magdalena, teniendo en cuenta los siguientes resultados:

<b>Resultado de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal (General)</b>	<b>Forma A</b>
Características del liderazgo	21,2
Relaciones sociales en el trabajo	18,4
Retroalimentación del desempeño	30,5
Relación con los colaboradores (subordinados)	13,7
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	<b>19,8</b>
Claridad del rol	21,8
Capacitación	26,1
Participación y manejo del cambio	30,7
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	14,8
Control y autonomía sobre el trabajo	32,9
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>	<b>24,4</b>
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,1
Demandas emocionales	23,2
Demandas cuantitativas	33,1
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	34,8
Exigencias de responsabilidad del cargo	34,2
Demandas de carga mental	70,5
Consistencia del rol	33,0
Demandas de la jornada de trabajo	32,2
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	<b>34,6</b>
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	8,7
Reconocimiento y compensación	20,5
<b>RECOMPENSAS</b>	<b>15,2</b>
<b>INTRALABORAL</b>	<b>26,1</b>

*Tabla 5 Resultado de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal (General) Forma A*

De acuerdo a la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral General, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de Riesgo Medio.



Resultado de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal (General)	Jefe, profesionales y técnicos
Dimensión tiempo fuera del trabajo	22,4
Dimensión relaciones familiares	7,5
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	12,6
Dimensión situación económica del grupo familiar	26,1
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	12,2
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	19,5
Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	19,9
<b>Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral</b>	<b>16,2</b>

*Tabla 6 Resultado de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal (General) de Jefatura-Profesionales-Técnicos*

De acuerdo a los resultados de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral del Personal se encuentra que la población evaluada presenta un nivel de Riesgo Bajo.

Condición del Estrés de la población General (Personal de Jefatura-Profesionales-Técnicos)	Jefe, profesionales y técnicos
<b>Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés</b>	<b>15,9</b>

*Tabla 7 Condición del Estrés de la población General (Personal de Jefatura-Profesionales-Técnicos)*

Condición del Estrés de la población General	Operativo
<b>Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés</b>	<b>15,5</b>

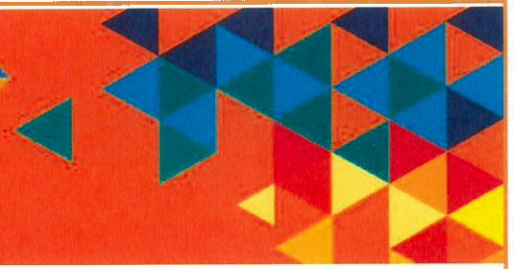
*Tabla 10 Condición del Estrés de la población General (Personal Operativo)*

De acuerdo a los resultados de los niveles de Estrés en General, de la Gobernación del Magdalena, indican un nivel de Riesgo Medio, es decir que se encuentra una presentación de síntomas indicativa de una respuesta de estrés moderada.

En conclusión, en el estudio se encuentra que al menos una de las sedes que hacen parte de la población evaluada evidencian nivel alto y muy alto de riesgo psicosocial intralaboral en los siguientes factores psicosociales:

- ✓ Características del liderazgo,
- ✓ Relaciones sociales en el trabajo,
- ✓ Retroalimentación del desempeño,
- ✓ Claridad del rol,
- ✓ Capacitación,
- ✓ Participación y manejo del cambio,
- ✓ Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos,
- ✓ Control y autonomía sobre el trabajo,
- ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico,





- ✓ Demandas emocionales,
- ✓ Demandas cuantitativas,
- ✓ Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral,
- ✓ Exigencias de responsabilidad del cargo,
- ✓ Demandas del carga mental,
- ✓ Demandas de la jornada de trabajo,
- ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, reconocimiento y compensación.

Los resultados de los Factores de Riesgo Psicosocial Extra laboral del Personal se encuentra que la población evaluada presenta en general un nivel de Riesgo Bajo; sin embargo se deben abordar de forma transversal por medio de actividades de fomento a la comunicación, participación de las familias, y se dan además algunas recomendaciones, como la necesidad de fomentar estilo de vida y entornos saludables, fomento del autocuidado, manejo del estrés, manejo de conflictos, mejora y trabajo de la comunicación, higiene del sueño, distribución y manejo del tiempo de trabajo, entre otras.

### 7.3.METODOLOGIA Y FORMULACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023.

En el Programa de Bienestar social e incentivos del año 2023 de la Gobernación el Magdalena, se tuvieron en cuenta las consideraciones del diagnóstico de necesidades, los resultados del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo psicosocial y la metodología definida por el departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en relación a los cinco ejes por medio de los cuales se desarrolla el Programa Nacional de Bienestar, se plantea entonces el abordaje de estos cinco ejes de la siguiente manera:

#### Eje 1: Equilibrio psicosocial

Este eje aborda los temas de adaptación del servidor público a las nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Agregando a lo anterior el eje hace referencia a temas como los factores dentro del trabajo y fuera del trabajo, estabilidad emocional, autocontrol y equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

- **Factores psicosociales.**

Este factor está relacionado con el desarrollo en los empleados públicos del sentido de pertenencia y conexión con la entidad, en la contribución con la humanización del trabajo, reconociendo las necesidades de ocio y entretenimiento como fundamentales para la generación de bienestar laboral y así ser generador del incremento de la productividad. Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- ✓ Torneos Relámpago (Juegos tradicionales, campeonato de fútbol)
- ✓ Cocinando en familia, Jornadas de estilo saludable.
- ✓ Actividad de fomento a la cultura -Muestra Artística y cultural-
- ✓ Promoción Vacaciones recreativas
- ✓ Café con Talento Humano.
- ✓ Olimpiadas del saber (virtuales).
- ✓ Celebración de Amor y Amistad
- ✓ Novenas de Aguinaldos/ actividades navideñas y concursos



- **Factores Equilibrio entre la vida laboral y familiar**

Considerando que el equilibrio entre la vida laboral y familiar contribuye al bienestar de todos los empleados públicos de la Gobernación del Magdalena, este apartado integra todas las acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los empleados públicos contribuyendo con la motivación y sentido de pertenencia hacia la entidad. Actividades a desarrollar:

- ✓ Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores - Correo electrónico
- ✓ Novenas de Aguinaldos/ actividades navideñas y concursos
- ✓ Día de la familia
- ✓ Vacaciones Recreativas
- ✓ Día del abuelo
- ✓ Exaltación Empleados
- ✓ Condolencias

- **Factor Calidad de Vida Laboral**

Este componente se enfoca en el reconocimiento y mejoramiento del rol de los empleados públicos de la Gobernación del Magdalena y la creación de un entorno que permita a la entidad desarrollar habilidades y capacidades. Mejorando la calidad del trabajo a través de programas que aborden las condiciones de vida laboral del servidor para satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional.

Con este fin se conmemora las fechas especiales y se brinda espacios que permiten acceder a los beneficios con aliados estratégicos. Actividades a desarrollar:

- ✓ Día internacional de la mujer
- ✓ Día del Hombre (San José)
- ✓ Día de la secretaria
- ✓ Día de la madre
- ✓ Día del padre
- ✓ Día del servidor público
- ✓ Día Integración niños
- ✓ Días de las Profesiones y Oficios
- ✓ Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores - Correo electrónico
- ✓ Actividades Consolidación en la implementación y socialización del Código de Integridad
- ✓ Exaltación Mejores empleados. Diseño y divulgación del programa de incentivos individuales y por grupo / Premiación mejores empleados públicos y mejor equipo de trabajo.

## Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar que permite que los servidores sean capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, estilos de trabajo productivo y ayuda al mejoramiento de su entorno laboral, personal y familiar. Asimismo, el eje incluye hábitos de vida saludables que se relacionan con lo siguiente: mantenimiento del ejercicio físico, nutrición saludable, prevención de fumar y beber, lavarse las manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, etc.

- **Factores Higiene Mental.**

Este componente es orientado en la realización de acciones encaminadas a mantener la salud mental de todas las personas que laboran en Gobernación del Magdalena y sus familias en armonía con su entorno socio cultural, en procura de mejorar continuamente la calidad de vida de los empleados públicos, mediante actividades que abordan 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. Actividades a desarrollar:

- ✓ Actividad de fortalecimiento de clima Laboral
- ✓ Estrategias para mantenimiento de la salud mental

- **Factores de Prevención riesgos a la salud**

Este componente se enfocada en 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 la actividad basadas en el autocuidado y autocontrol, para identificar riesgos y detectar tempranamente enfermedades o mantener una vida saludable y mejorar la calidad de vida.

- ✓ Semana de la salud
- ✓ Semana de la Seguridad y salud en el Trabajo
- ✓ Jornadas de Promoción y Prevención de la Salud (nutricionales, relajación, entre otras)
- ✓ Promoción de servicios y convenio gimnasio.
- ✓ Actividades día del cáncer de mama.

### Eje 3: Convivencia Social

El eje hace referencia a implementar acciones para fomentar la inclusión, la diversidad, la equidad y la representatividad, así como prevenir situaciones de acoso laboral y/o sexual y de abuso de poder.

- **Factores de Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad**

El enfoque de este componente es encausado a promover la diversidad y la equidad. Además, para prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, de la misma forma deben contribuir a crear un buen ambiente de trabajo y crear espacios seguros y diversos para ayudar al mejoramiento continuo, para así, Mejorar el clima laboral y la calidad de vida de todos los servidores de la entidad. Actividades a desarrollar.

- ✓ Campaña del buen trato.
- ✓ Buenas prácticas (Fomento a implementación de buenas prácticas por dependencias)
- ✓ Actividades del código de integridad.
- ✓ Capacitación Diversidad humana.
- ✓ Día de la no violencia de género.
- ✓ Capacitación acoso laboral.

### Eje 4 Alianzas interinstitucionales

Se busca contar con el apoyo de aliados para el abordaje de diferentes actividades de bienestar social e incentivos.

- **Factores de Coordinación interinstitucional**

Este apartado se enfocada en la búsqueda de colaboración entre entidades, se refiere a la posibilidad de realizar convenios con entidades públicas y privadas 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 plan de Bienestar e Incentivos. Actividades a desarrollar.

- ✓ Actividades culturales y de esparcimiento virtuales y presenciales/ recorridos





- ✓ Asesoría por parte de Caja de Compensación Familiar / Planes Exequiales/FNA/EPS/Fondos de pensión, entre otros
- ✓ Alianzas/divulgación y nuevos acuerdos
- ✓ Feria (Servicios financieros, Educativa, Ahorro, Vivienda, entre otros)

### Eje 5 de Transformación Digital

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

Actividades a desarrollar

- ✓ Capacitación Transformación digital.
- ✓ Herramientas digitales.

#### 7.3.1. PROGRAMA INCENTIVOS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 los cuales brindan orientaciones sobre el Plan de Incentivos de las entidades públicas, como un mecanismo para consolidar un ambiente laboral adecuado al interior de estas y propiciar el reconocimiento del desempeño de los empleados públicos de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

Esta área se desarrollará por medio de las siguientes actividades:

EXALTACION EMPLEADOS		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA
Exaltación Mejor empleado: -Carrera administrativa -Niveles jerárquicos -Libre nombramiento y remoción	Reconocer los desempeños sobresalientes de los mejores servidores públicos de las diferentes dependencias de la entidad	Se convocará mediante circular la escogencia de los mejores servidores. Se otorgará a más tardar el 30 de Diciembre de 2023.
Exaltación Mejores Equipos de Trabajo - 2023	Reconocer desempeño y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la entidad, de los mejores equipos de trabajo	Se convocará mediante circular la escogencia de los mejores servidores. Se otorgará a más tardar el 30 de diciembre de 2023

## 8. RECURSOS

Para el desarrollo de estos planes se requerirá:

- ✓ **Recursos Humanos:** Se realizan alianzas con el Departamento Administrativo de la Función Pública, CAJAMAG, SENA, Centros Deportivos y demás alianzas interinstitucionales previstas con el fin de materializar las actividades programadas, además de la colaboración de funcionarios de la Gobernación en temas pertinentes.
- ✓ **Recursos Físicos:** Se emplearán espacios físicos disponibles en la entidad adecuados a los fines de las acciones de capacitación y bienestar.





✓ **Recursos Financieros:** Los planes serán financiados a través de los rubros establecidos para dichos fines en el presupuesto de la entidad.

- Distribuido de la Siguiete Manera:

<b>PRESUPUESTO 2023 OFICINA DE TALENTO HUMANO- SECRETARÍA GENERAL</b>				
<b>CONCEPTO</b>	<b>PPTO REAL 2023</b>	<b>CREDITO</b>	<b>CONTRACREDITO</b>	<b>PPTO FINAL 2023</b>
<b>BIENESTAR</b>	<b>\$ 70.000.000</b>	<b>\$ 5.000.000</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ 225.000.000</b>
Capacitación personal administrativo	\$ 20.000.000	\$ -	\$ -	\$ 20.000.000
Exámenes médicos ocupacionales - (Retiro, ingresos y periódicos; análisis de puestos)	\$ 50.000.000	\$ 5.000.000	\$ -	\$ 55.000.000
Eventos Adicionales	\$ 150.000.000	\$ -	\$ -	\$ 150.000.000
<b>TOTAL PRESUPUESTO ASIGNADO</b>				<b>\$ 225.000.000</b>

## 9. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

## 10. SEGUIMIENTO

El seguimiento a los planes previstos se hará a partir de las listas de asistencia, registros fotográficos y encuestas de satisfacción a fin de verificar el cumplimiento, impacto y participación de las actividades contempladas en los cronogramas específicos, conclusiones que apoyarán la futura toma de decisiones en cuanto a los temas, métodos, aliados, instalaciones y demás aspectos para el efectivo aporte al cambio cultural desde las iniciativas pedagógicas y de bienestar social, todo lo cual quedará consignado en el informe anual de gestión corte a 31 de diciembre de 2023.

El presente Documento se expide en a los diecinueve (19) días del mes de enero del 2023, en el D.T.C. e H. de Santa Marta.



**EMMA CECILIA PEÑATE ARAGÓN**  
JEFE DE OFICINA DE TALENTO HUMANO



Proyectó: **JOHANA FUENTES DÍAZTAGLE**  
Profesional Universitario  
Oficina de Talento Humano, Área Funcional de Bienestar Social y Capacitación.





OFICINA DE TALENTO HUMANO

PLAN DE CAMBIO EN LA CULTA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023

OBJETIVO

Contribuir con el mejoramiento institucional a través del desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación que permitan responder a las necesidades de los servicios públicos, y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena y de sus familias, a través de la provisión de espacios que permitan mejorar el desempeño laboral y el clima organizacional, impactando positivamente la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad.

Table with columns: EJE TEMÁTICO, AÑO, META, INDICADOR, and CRONOGRAMA VIGENCIA (2023). Includes rows for 'EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL' and 'EJE 2: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL'. The table details activities like 'Tomeo Relámpago', 'Jornadas de estilo de vida saludables', and 'Actividad de fomento a la cultura' across months from January to December.



OFICINA DE TALENTO HUMANO

PLAN DE CAMBIO EN LA CULTA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023

OBJETIVO

Contribuir con el mejoramiento institucional a través del desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo las competencias laborales, brindando formación y capacitación que permitan responder a las necesidades de los servidores públicos, y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena y de sus familias, a través de la capacitación de espacios que permitan mejorar el desempeño laboral y el clima organizacional, impactando positivamente la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad.

EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	2023												INDICADOR		OBSERVACIONES												
		CRONOGRAMA VIGENCIA												Responsable (e)	RECURSOS													
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO			JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		Administrativos	Financieros
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			
	Día de la madre									X																	X	
	Día del padre										X																X	
	Día del servidor público										X																X	
	Día Integración niños																										X	
	Días de las Profesiones y Oficios	X										X															X	
	Actividades Consolidación en la implementación y socialización del Código de Integridad																										X	
	Exaltación Mejores empleados																										X	
	Trabajo en equipo - Capacitación por dependencias																										X	
	Estrategia de Comunicación - Capacitación por dependencias																										X	
	Liderazgo y Desarrollo Organizacional																										X	
	Inteligencia Emocional y comunicación asertiva																										X	
	Actividades Previsionales (comoda charlas y servicios)																										X	
	Semana de la salud																										X	
	Semana de la Seguridad y salud en el Trabajo																										X	
	Día del cáncer de mama																										X	

EJE 2. SALUD MENTAL



OFICINA DE TALENTO HUMANO

PROCESO  
FORMATO

PLAN DE CAMBIO EN LA CULTA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023

OBJETIVO

Contribuir con el mejoramiento institucional a través del desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo las competencias laborales, conciliando las necesidades de los servidores públicos, y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena y de sus familias, a través de la programación de espacios que permitan mejorar el desempeño laboral y el clima organizacional, implementando positivamente la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad.

EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	2023												INDICADOR		OBSERVACIONES												
		CRONOGRAMA VIGENCIA												Responsable (s)	RECURSOS													
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO			JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		Administrativos	Financieros
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL	Pausas activas - actividades deportivas (Rutina terapia, entre otras)			X						X																	X	
	Campaña del buen trato.			X																							X	
	Actividades del código de integridad.																										X	
	Capacitación Diversidad humana																										X	
	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer																										X	
EJE 4. ALIANZAS INSTITUCIONALES	Charla Prevención de acoso laboral																										X	
	Promoción servicios CAJA DE COMPENSACION																										X	
	Promoción de servicios y convenios con entidades aliadas																										X	
	Feria (Servicios financieros, Educativa, Ahorro, Vivienda, entre otros)																										X	
	Promoción congreso Papasiera																										X	
EJE 5. EJE TRANSVERSAL:	Museo de herramientas Digitales																										X	
	Seguridad digital																										X	
	Capacitación/Prácticas - Construcción y seguimiento de indicadores																										X	
	Actualización normativa - código disciplinario																										X	
	Actualización normativa - actualización defensa jurídica																										X	



GOBERNACIÓN DEL  
MAGDALENA

La fuerza  
del cambio

OFICINA DE TALENTO HUMANO

PLAN DE CAMBIO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023

OBJETIVO

Contribuir con el mejoramiento institucional a través del desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación que permitan responder a las necesidades de los servidores públicos, y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena y de sus familias, a través de la propiciación de espacios que permitan mejorar el desempeño laboral y el clima organizacional, impactando positivamente la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad.

EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	AÑO												INDICADOR		OBSERVACIONES					
		2023												Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas x 100							
		CRONOGRAMA VIGENCIA												Responsable (s)	RECURSOS						
ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Administrativos	Financieros								
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Herramientas ofimáticas (Excel)							X										X			
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.					X													X		
	Cultura organizacional orientada al conocimiento (memoria institucional) - Gestión de Conocimiento- Buenas prácticas			X									X						X		
	Entrenamiento y supervisión de comités.		X																X		
	Reconstrucción de historias					X													X		
	POFSD							X											X		
	Gestión Documental							X											X		
	Lenguaje claro				X														X		
	Inglés Básico													X					X		
	Prevención al acoso laboral																		X		
	MIPG.										X								X		
	Gestión de proyectos.																		X		
Atención preferente e Inuyente- Diversidad Humana.									X									X			
Atención al ciudadano (Orientación al servicio).																		X			
Participación Ciudadana, rendición de cuentas y control social																		X			
																		X			



OFICINA DE TALENTO HUMANO

PLAN DE CAMBIO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023

OBJETIVO

Contribuir con el mejoramiento institucional a través del desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación que permitan responder a las necesidades de los servicios públicos, y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena y de sus familias, a través de la preparación de espacios que permitan mejorar el desempeño laboral y el clima organizacional, impactando positivamente la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad.

EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD	AÑO												INDICADOR		OBSERVACIONES																
		2023												(Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas) x 100																		
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO			AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		Responsable (s)	RECURSOS				
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E							
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Lejíaje inclusivo																											Area Bienestar - Proveedor	Administrativos	X		
	Manejio de herramientas Digitales					X																						Area Bienestar - Proveedor	Administrativos	X		
	Seguridad digital									X																		Area Bienestar - Proveedor	Administrativos	X		
	Empelo público Derechos de camera administrativa.								X																			Area Bienestar - Proveedor	Administrativos	X		
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Ley de transparencia y acceso a la información.																											Area Bienestar - Proveedor	Administrativos	X		
	Gestión de Conflicto de intereses.																X											Area Bienestar - Proveedor	Administrativos	X		
	Control de Riesgo Fraude y Corrupcion																											Area Bienestar - Proveedor	Administrativos	X		
	Actividades Código de integridad.																											Area Bienestar - Proveedor	Administrativos	X		
Inducción / Reinolducción -Feria				X																							Talento Humano- Area de Bienestar- Apoyo comunicaciones	Administrativos	X			
Total Actividades		3	0	15	0	12	0	11	0	20	0	9	0	5	0	17	0	9	0	0	0	10	0	5	0	4	0					



ORIGEN DE TALENTO HUMANO

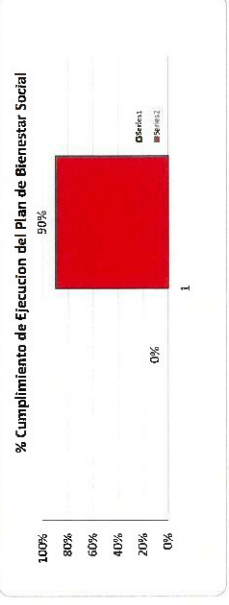
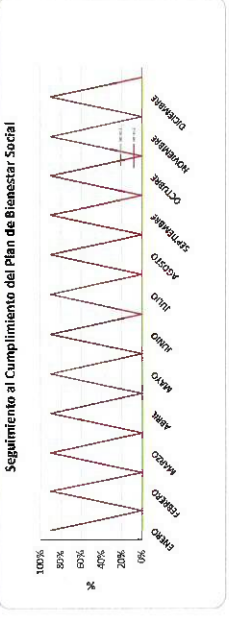
PLAN DE CAMBIO EN LA CULTA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO Y MEDORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023

OBJETIVO

Contribuir con el mejoramiento institucional a través del desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación que permitan responder a las necesidades de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena y de sus familias; a través de la propiciación de espacios que permitan mejorar el desempeño laboral y el clima organizacional, impulsando positivamente la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad.

META		INDICADOR
Cumplir con el 90% de las actividades programadas en el Plan de Cambio en la cultura organizacional y mejoramiento en la calidad del servicio público para la vigencia.		(N° de Actividades Ejecutadas / N° de Actividades Programadas) x 100

% COBERTURA DEL PROGRAMA													
MONITOREO DEL PROGRAMA / AGENCIA													
1. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	CUMPLIMIENTO ANUAL
Actividades Programadas en el Mes	3	0	0	11	20	9	5	17	9	0	5	4	0
% Ejecución Mensual del Programa POE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
% Cumplimiento Meta en el Mes	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
													120
													0
													Programado
													Ejecutado
													90%
													90%



Handwritten signature or mark.