

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

Vigencia 2023

Secretaria General

Oficina de Talento Humano







IMAGDALENA ESTÁ CAMBIANDO!







CONTENIDO

INI	KODU	CCIO	N	3
1.	JUS	TIFIC	ACION	., 4
2.	MAR	CO N	ORMATIVO	4
3.	ALC	ANCE		4
4.	GLO	RARI	o	5
5.	DES	ARRO	DLLO DEL CAMBIO CULTURAL Y MEJORA DEL CAMBIO DEL SERVICIO PÚBLICO) 5
,	5.1.	OBJ	ETIVO GENERAL	6
į	5.2.	OBJ	ETIVOS ESPECIFICOS	6
6.	PRO	GRAI	MA DE GESTION INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	6
	6.1.	OBJ	ETIVOS	6
	6.1.1		GENERAL	6
	6.1.2	}.	ESPECÍFICOS:	7
	6.2.	DIAC	NÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE TEMAS	7
	6.3. CAPAC		ODOLOGÍA Y FORMULACION DEL PROGRAMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE IÓN.	
7.	PRO	GRAI	MA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	11
	7.1.	OBJ	ETIVOS	11
	7.1.1		GENERAL	11
	7.1.2	2.	ESPECÍFICOS	11
	7.2.	DIAG	GNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	11
	7.3. INCEN		ODOLOGIA Y FORMULACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E 3 2023.	14
	7.3.1		PROGRAMA INCENTIVOS	17
8.	REC	URSC	OS	17
9.	DIVU	JLGA	CIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	18
10.	S	EGUII	MIENTO	18











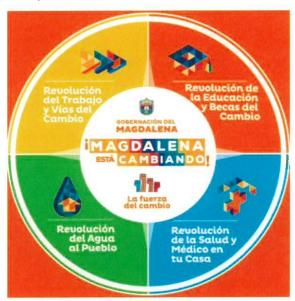


INTRODUCCION

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.

Carrera 1c Nº 16-15 Palacio Tayrona PBX: 5-4381144 Código Postal: 470004 www.magdalena.gov.co contactenos@magdalena.gov.co



🚺 @MagdalenaGober



00







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









@magdalenaGober







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:

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 capacitaciónybienestarsocial@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:

🕜 @gobernaciondelmagdalena



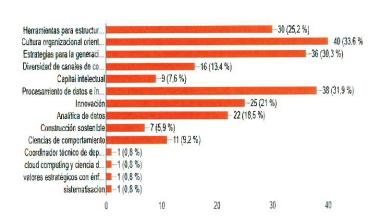


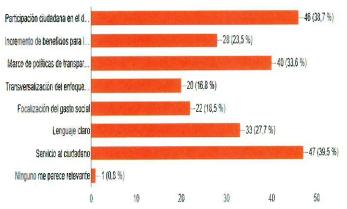




Eje 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Eje 2. CREACION DE VALOR PUBLICO

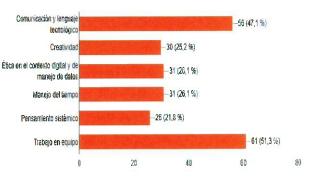


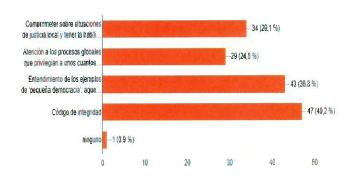


Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación y Bienestar

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 indicie 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 indicie del desempeño institucional (IDI) del año 2021

Carrera 1c Nº 16-15 Palacio Tayrona PBX: 5-4381144 Código Postal: 470004 www.magdalena.gov.co contactenos@magdalena.gov.co













6.3.METODOLOGÍA Y FORMULACION 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.
- 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.

Carrera 1c Nº 16-15 Palacio Tayrona PBX: 5-4381144 Código Postal: 470004 www.magdalena.gov.co contactenos@magdalena.gov.co















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 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 futbol, 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:

Resultado de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal (General)	Forma A
Características del liderazgo	21,2
Relaciones sociales en el trabajo	18,4
Retroalimentación del desempeño	30,5
Relación con los colaboradores (subordinados)	14.7.
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	19,8
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
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	24,4
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	54,2
Demandas de carga mental	70,5
Consistencia del rol	23.0
Demandas de la jornada de trabajo	32,2
DEMANDAS DEL TRABAJO	34,5
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se	
realiza	8,7
Reconocimiento y compensación	20,5
RECOMPENSAS	15,2
INTRALABORAL	26,1

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
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	16.2

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	Jefe, profesionales y
(Personal de Jefatura-Profesionales-Técnicos)	técnicos
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	15,9

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

Condición del Estrés de la población General	Operativo
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	15,5

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 futbol)
- ✓ 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



Carrera 1c Nº 16-15 Palacio Tayrona

@magdalenaGober







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 pertenecía 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



o @magdalenaGober







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.







o @magdalenaGobei







- ✓ Recursos Financieros: Los planes serán financiados a través de los rubros establecidos para dichos
 fines en el presupuesto de la entidad.
 - o Distribuido de la Siguiente Manera:

PTO REAL 2023	CRED	110	CONTRA	CREDITO		PTO FINAL 2023
\$ 70.000.000	\$ 5.00	0.000	\$	•	\$	225.000.000
\$ 20.000.000	\$		\$	-	\$	20.000.000
\$ 50.000.000	\$ 5.00	0.000	\$	-	\$	55.000.000
\$ 150.000.000	\$		\$		\$	150.000.000
\$	\$ 70.000.000 \$ 20.000.000 \$ 50.000.000	\$ 70.000.000 \$ 5.00 \$ 20.000.000 \$ \$ 50.000.000 \$ 5.00	\$ 70.000.000 \$ 5.000.000 \$ 20.000.000 \$ - \$ 50.000.000 \$ 5.000.000	\$ 70.000.000 \$ 5.000.000 \$ \$ 20.000.000 \$ - \$ \$ 50.000.000 \$ 5.000.000 \$	\$ 70.000.000 \$ 5.000.000 \$ - \$ 20.000.000 \$ - \$ 50.000.000 \$ 5.000.000 \$ -	\$ 70.000.000 \$ 5.000.000 \$ - \$ \$ 20.000.000 \$ - \$ - \$ \$ 50.000.000 \$ 5.000.000 \$ - \$

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

Projesional Universitario

Oficina de Talento Humano, Área Funcional de Bienestar Social y Capacitación.

Carrera 1c № 16-15 Palacio Tayrona PBX: 5-4381144 Código Postal: 470004 www.magdalena.gov.co contactenos@magdalena.gov.co









OFICINA DE TALENTO HUMANO	PLAN DE CAMBIO EN LA CULTA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023
PROCESO	FORMATO
	7
	L La fuerza
48	GOBERNACIÓN DE MAGDALEN

		_		*	V					-	PROCESO									OFICINA DE	OFICINA DE TALENTO HUMANO	IANO			
MAGDALENA del cambio	La fu del ca	erza		,	7	_				-	FORMATO					PLAN DE	E CAMBIO EN	A CULTA OR	GANIZACIONAL	, Y MEJORAM	IENTO Y MEJO	PLAN DE CAMBIO EN LA CULTA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO Y MEJORAMIENTO EN LA CALÍDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023	icto Público	2023	
													овлетио												
Control of the potential of the search of the control of the Magnetian and the Magne	ravés del desarro	o integral de la	s servidores più	biltos de la Go	bemación del N	lagdalena, forte	aleciendo las o	ompetencias la	xorales, conocir desempeño l	nientos, habilic aboral y el clim	lades de forma a organizacion	ción y capacitac al, impactando p	ión que permit xositivamente l	an responder a la a motivación, el :	as necesidades sentido de perti	de los servidon nencia y la proc	as públicos, y n ductividad.	lejorar la calid.	ad de vida de los	servidores púl	olicos de la Gobe	mación del Magdalena y de sus familias.	a Iravês de la p	oropioiación de e	aspacios que permitan mejora
								蓋	META													INDICADOR	DOR		
npir on el 90% de les autódades programadas en el Plan de Cambio en la cultura organizacional y mejoramiento en la calidad del servicio público pasa la vigencia.	das en el Plan de	Cambio en la ex	ultura organizac	cional y mejorar	miento en la ca	lidad del servic	io público para	la vigencia.												N° de A	ctividades Ejecu	(N° de Actividades Ejecutadas / N° de Actividades Programadas) x 100	100		
AÑO						+	-								2023										
						-				5	CRONOGRAMA VIGENCIA	VIGENCIA						-					RECURSOS	SOS	
TEMATICO	_	ENERO	FEBRERO	ERO	MARZO		ABRIL	_	MAYO	OINIT	<u>o</u>	JULIO		AGOSTO	SEPTI	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	ñ	NOVIEMBRE		DICIEMBRE	Responsable (s)	eov <mark>itsu</mark> ei	aoteion	OBSERVACIONES
707	a.	ш	<u>a</u>	ш	<u> </u>	ш	ш	α,	ш	۵	w	ь,	ш	ш	4	яı	۵	ш	e m	<u>a</u>	ш		кітЬА	£ni7	
Tornece Relámpago (Juegos tradicionales campeonato de Microfulbol)	onales,					×			150.0745-0					×				E.S.+				Avea de Bienestar, acuyo Oficina comunicaciones, indeportes,	×	×	
Jomadas de estito de vida safudables								×						×	,							Area de Benesta - ARL- EPS - Proveedores	×	×	
Activided de fonento a la cultura -Muestra Artística y cultural	huestra		×	-								×										Avea de Bienestar - apoyo oficiria de Cultura	×		
Dialoguemos con un café		The second				×												S. SERVICE.	10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 1			Area Bienestar apoyo jetes de dependaincias y officina consunicaciones.	×	×	
Ojimpiadas del saber		Winner P						×			n so tre not							Herekalan I a				Area Bienestar-Proveedor	ж	×	
Actividades espirutuales					×			×						×			*					Area Binestar- Proveedor	×	×	
Celebración de Amor y Amistad									New New						×							Talento Humano Area Blenestar- secretaria General-apoyo comunicaciones	×	×	
Novenas de Aguinaldos/ activ navideñas y concursos	actividades								William St.											×		Talento Humano. Area Bienestar- secrebara General-apoyo comunicaciones- Proveedor	×	×	
Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores - Comeo electrónico	arios de	THE REAL PROPERTY.	×		×	Erial	×	×		×		×		×	×		×	direction 2	×	×		Area Bienestar-Proveedor	×	×	
Día de la familia (invita a la familia al trabajo cocinando en familia)	milia al							×	- particular													Talento Humano Area Blenestar- Proveedor	ж	×	
Promoclón actividades Vae Recreatives	Vacaciones			Net source parties					E HOVEN	×												Area de bienestar	×		
Bia del abuelo		Walter To										×										Area de Bienestar-apoyo Cominicaciones	×		
Oia internacional de la mujer					*																73107500	Binestar-Proveedor-apoyo comunicaciones y secretaria de la Miger y Equidad de género	×	×	
Dia del Hombre					×				2440000													Area Bienestar- Proveedor	×	×	_
Dia de la secretaria		W. Andrews					×		- patent									T OFFICE OF STREET				Area Stenester- Proveedor	ж	×	
																									È

JETE / EGUITIBRIO PSICOSOCIAL

EJE TEMATICO



48			-	1	V	1				Œ.	PROCESO									OFICINA	OFICINA DE TALENTO HUMANO	HUMANO			
ENDEL	La fuerza del cambio	.0	•			V				æ	FORMATO					PLAN	DE CAMBIO E	N LA CULTA (RGANIZACIO	IAL Y MEJOR	AMIENTO Y N	PLAN DE CAMBIO EN LA CULTA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO. Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÙBLICO 2023	RVICIO PÙBLIC	0 2023	
													овлетию												
con el mejoramiento institucional a través	del desamollo integra	i de los servidi	res públicos di	в la Gobernaci	ồn dei Magdal	lena, fortatecie	ndo las compo	stencias labore	ules, conocimi esempeño lab	intos, habilida xal y el clima	das de formaci organizacional	bn y capacitaci impaclando po	in que permite ssitivamente la	in responder a i motivación, e	las necesidade sentido de pe	s de los servid tinencia y la pr	ores públicos, 1 roductividad.	f mejorar la cal	idad de vida de	los servidores.	públicos de la	wir con el mejoramento institucion al traves de desamento integrate de los serviciones públicos, y mejorar la caridad de los serviciones públicos, de las caracterios de las competencias y de sus famílias, a través de la propriación de partinencia y la productivided.	s, a travês de le	I propiciación de	expactos que permitan mej
								MCTA												-). In the state of	MINISTER		
on el 90% de las actividades programadas en el Plan de Cambio en la cultura organizazional y mejonamiento en la calidad del servicio búblico para la vigenda	el Plan de Cambio 6	n la cultura on	anizacional y I	nejoramiento	an la calidad o	2el servicio pú	blico para la vi													N° de	Actividades E	(N° de Actividades Elecutadas / N° de Actividades Programadas) x 100	1×100		
AÑO															2023										
										CRI	CRONOGRAMA VIGENCIA	IGENCIA											RECH	RECURSOS	
ACTIVIDAD	ENERO		FEBRERO	ž	MARZO	¥	ABRIL	MAYO	ę	OINOT		OTATIO		AGOSTO	99	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	BRE	NOVIEMBRE	ų.	DICIEMBRE	Responsable (s)	eoviterte	cieros	OBSERVACIONES
	a.	m er	w	a.	ш	a	ш	۵	ш	Q.	ш	w a	u u	ш	<u> </u>	ш	۵	ш	۵	ш	ш		einim bA	Finan	
Dia de la madre					W. 174-151			×														Avea Bienester-Proveedor	×	×	
Dia del padre										×										8033		Area Bienester- Proveedor	×	×	
Dia del servidor público			W-1012-							ж												Talento Humano Area Bienestar secretaria Beneral-apayo comunicaciones Proveedor	×	×	
Día Integración niños						×											H					Area Blenestar-apoyo olkana de equidad y poder popular	×	×	
Días de las Profesiones y Oficios	×	×		×		×		*		*		×	×		×		×		×		ж	Area Bienesfar- apaya Comunicaciones	×		
Actividades Consolidación en la Implementación y socialización del Código de Integridad	65 07			×	is a sure										×							Area Bienestar- apoyo Comunicaciones	×	×	
Exaltación Mejones empkazdos					James Henry									NO.		PRAIRIE DE LA					×	Talento Humano- Area Benestar- secretaria General apoyo comunicaciones Proveecor	×	×	
Trabajo en equipo - Capacitacion por dependencias		×						×					×									Area Bienestar- Proveedor	×	×	

OUTTAMET ELE



Area de Bienester - SST-ARL EPS -Proveedires

Semana de la Seguñdad y salud en el Trabajo

Semana de la salud

Dia del cancer de mama.

Estrategias de Comunicación -Capacilacion por dependencias

Inteligencia Emocional y comunicación asertiva

Liderazgo y Desamollo Organizacional

Actividades Prepensionados (tomada charlas y servícios)

EJE 2. SALUD MENTAL

Area de Bienestar - SST- ARL, EPS -Proveedores

			emitan mejorar et					OBSERVACIONES																
			e espacios que p					OBSE			12													
	5 2023		propiciación d				RECURSOS	eoraio	ræni4	×	×	*		ж	×			×				×	×	
	VICIO PÚBLIC		a fravês de la	INDICADOR	× 100		RECL	eovidenta	einimbA	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
ANO	PLAN DE GAMBIO EN LA CULTA ORGANIZACIONAL. Y MEJORAMIENTO Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023		mación del Magdalena y de sus familiae	INDIC	(N° de Acividades Elecutadas / N° de Acilvídades Programadas) x 100			Responsable (s)		Area Bienestor-Indeportes	Talento Humano - Área de Bienestar- apoyo Comunicaciones	Talento Humano - Avea de Blenestar- apoyo Comunicaciónes	Area Benestar - Proveedor	Area de Binestar apoyo comunidaciones y secrebaria de la mujer y equidad de género	Area Bienestar - Proveedor	Area de Bienestar	Area de Bienestar	Area Binester. Apoyo entidades financiens.	Avea de Bienestar	Area de Bienestar - SENA	Area de Bierester - SENA	Area Bicitostar - Proveedor	Area Bisnestar - Proveedon	
OFICINA DE TALENTO HUMANO	NTO Y MEJOI		os de la Gobe		vidades Elecut			DICIEMBRE	ш													SOF BUILDING	Alexandra (
FICINA DE TV	MEJORAMIEN		vidores pilblic		(N° de Activ			DICII	•															
ō	ZACIONAL Y P		rida de los ser					NOVIEMBRE	m							1000	AND SERVICE			Entre services	Marie Conf		A Shares	
	LTA ORGANIZ		la calidad de v			-	-	NON	۵					H					*			×		
	IO EN LA CUI		os, y mejorar d.				.5	OCTUBRE	щ	RIKE			active y		and the same of th			Parly Sto		TA BANK			THE SECTION AND ADDRESS OF THE PERSON ADDRESS OF THE PERSON AND ADDRESS OF THE PERSON ADDRESS OF THE PERSON AND ADDRESS OF THE PERSON ADDRESS OF T	
	AN DE CAMBI		nidores públic a productivida		-			٥	۵.	ж										*				
	2		odes de los ser pertinencia y l			-		SEPTIEMBRE	ш										FANS					
			a fas necesida el santido de		-	2023	-	<i>15</i> 5	a .			*							55					
			an responder. a motivación,		-			AGOSTO	ш	×						×		×						
		овлетио	ión que permit positivamente		-		ŀ		ш															
			ón y capacitac , impactando ş		-		IGENCIA	JULIO	D.															
PROCESO	FORMATO		kes de formaci organizacional				CRONOGRAMA VIGENCIA	_	ш							0								
E.	5		ntos, habilida oral y el clima				CRC	JUNIO	n.						×								×	
			es, conocimie esempeño lab					D	ш															
			encias laboral de	META	gencia.			MAYO	ъ.	×			×			×		×						
			do las compet		lico para la vig			ABRIL	ш															
			na, fortalecien		al servicio púb			BA.	α,															
			n det Magdaler		n la calidad de			MARZO	ш															
*	7		a Gobernación		ejoramiento er			W	۵.			×								×				
A 4 5	5		s públicos de la		fizacional y me			FEBRERO	ш						ASSESSMENT				DINES NO.			POST INC.		
			los servidores		cultura organ			E	4	×	×					ж	e La pagnitatio					×		
	erza		llo integral da		Cambio en la	- 1		ENERO	ш	Jacobs Control								*****	NAME OF TAXABLE PARTY.	Statute.	rail Root	W. C. C. S. S. S.	UNITED S	100
	La fu		és del desamo		s en el Ptan de					} se				a a		20	CON	ativa,	×			45 00	lario.	
48	GOBERNACIÓN DEL La fuerza MAGDALENA del cambio		Contributor on el majorantien la materia de la seavoiron de la contraction de la con		Cumplir con el 90% de las adividedes programadas en el Plan de Camblo en la cultura organizacional y mejoramiento en la calidad del servicio público para la vigencia	AÑO		ACTIVIDAD		Pausas activas - actividades deportivas Rumbaterapia, entreo otras)	Campaña del buen trato.	Aetnidades del código de integridad.	Capaoltación Diversidad humana	Dia Internacional de la Eliminación de Violencia contra la Mujer	Charla Prevesión de acoso laboral.	Promoción servicios CAJA COMPENSACION	Promoción de servicios y convenios con entidades aliadas	Feria (Servicios financieros, Educativa, Ahorro, Vivienda, entre otros)	Promoción convenio Papelenia	Vanejo de herramientas Digitales	KANSA TRASSO TRAS TRASSO TRASSO TRAS TRAS TRAS TRAS TRAS TRAS TRAS TRAS	capactaciónPlaneacción Estratégica Construcción y seguimiento de indicadores	Actualización normativa - codigo disciplinario	

OFICINA DE TALENTO HUMANO	PLAN DE CAMBIO EN LA CILTA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023
PROCESO	FORMATO
1 125	nbio

	Control of the cont	COBERNACION DEL LA fuerza AMAGDALENA del cambio	La fuerza del cambio	▼ • • • • • • • • • • • • • • • • • •	>	× × ×				VAAA			PRO	PROCESO FORMATO					PLAN DE	: CAMBIO EN	ILA CULTA 0	IRGANIZACION	OFICINA:	OFICINA DE TALENTO HUKANO Y MEJORAMIENTO Y MEJORAMII	OPICINA DE TALENTO HUMANO PLAN DE CAMBIO EN LA CULTA ORGANIZACIONAL, Y MEJORAMIENTO Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023	/ICIO PÚBLICO	. 2023	
Controlled in the lease in th	Company Comp													63	e e	JETIVO												
Control Cont	17 to Activation Squares 17 to Activation Squares 17 to Activation Squares 17 to Activation Squares 17 to Activate	if cost all majoramiento institucional a través del desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fostaleciendo las competencias laborales, concelho de servición del Magdalena, fostaleciendo las competencias laborales, concelho de servición del majoramiento de servición del majoramiento del maj	tavés del dissantillo integral de los senvidores públicos de la Gobernación del Magablera, fortaleciendo las competencias laborales, concelho desempeño l	niegral de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo las compolemias laborales, conodin desempeños	servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, fortaleciendo las competencias laborales, conodin desempedro	de la Gobernación del Magablena, fontaleciendo las compolencias laborales, conodin desempeño la	ration del Magdellena, fortalleciendo las competencias laborales, conodin desempeño la	alena, fortaleciendo las competencias laborales, conodin desempeño la	ando las competencias laborales, conodm desempeño la	stencias laborales, conodim desempeño la	iles, conodin esempeño la	, ja , g	ntos, habilidades. rat y el clima org	s de formación anizacional, in	y capacitación q npactando positi	que permitan re ivamente la mo	isponder a las itivación, el sei	necesidades d niido de pertin	le los servidore encia y la prod	is públicos, y i kelividad.	mejorar la cali	îdad de vida de	los servidores (úblicos de la Gobe	mación del Magdalena y de sus familias.	, a través de la p	ropiciación de ı	espacios que permitan mej
Concernment with the contract of the contrac	ANO CONTINUES A CO	NETA	META	META	META	META	META	META	META	META															INDIC	ADOR		
1,	Control And March Marc	Cumplif con al 90% de las adhidades programadas en el Plan de Cambió en la cultura organizacional y majoramiento en la calidad del servicio público para la vigencia.	adas en el Plan de Camblo en la cultura organizacional y majoramiento en la calidad del servicio público para la vigencia	mbio en la cultura organizacional y mejoramiento en la calidad del servicio público para la vigencia.	iltura organizacional y mejoramiento en la calidad del servicio piúblico para la vigencia.	y mejoramiento en la calidad del servicio público para la vigencia.	o en la calidad del servicio público para la vigencia.	d del servicio público para la vigencia.	kolico para la vigencía.	gencia.													Nº de	Actividades Ejecul	adas / N° de Actividades Programadas) >	x 100		
Controlled Con	ANONOCORMANIMED ANONOCORMA	AÑO															2	1023										
C	Mail Concession Concessio												CRON	OGRAMA VIG	ENCIA											RECUI	SOS	
C	C	ACTIVIDAD FEBRERO MARZO ABRIL MAYO	FEBRERO MARZO ABRIL	FEBRERO MARZO ABRIL	MARZO ABRIL	ABRIL	ABRIL			MAYO	6		OINIC		OITO	AG	OSTO	SEPTIE	MBRE	остив	3RE	NOVIENBE		DICIEMBRE	Responsable (s)	eovitshel	soteion	OBSERVACIONES
X	X	ш с ш с ш	е. Ш В.	а. ш п. ш	а. ш Б.	о. ш	ш п	а.	D.		ш					D.	ш	O.	ш	۵	ш	4				пітрА	eni'i	
X	And Selection - Florender	Herrantientas ofináficas (Exce)												*											Area de Bienestar -SENA.	×		
Ann Bienette - Prounder X Ann Bienette - Bienette	And Sheedler - Florestor	fernicas y métodos de tedención de textos reolducionales.			н	*	×	×	×	×															Area de Bienestar -SENA	×		
Ann Sewells - Property X X Ann Selected - Property X Ann Selected - Property X Ann Selected - Property X X X X X Ann Sewells - Property X X X Ann Sewells - Property X X	And Dismetter - Proventor X And Dismeter - Proventor X And Dismeter - Proventor X And Dismeter - Pro	Cultura ongarizazional orientada al concornianto (menoria insultuanoria) - Gestion de Concornianto Euenas practicas		×	*	×						market parameter				×								20/2000	Area Bienestar - Proveedor	×	×	
Ans Benefit - Placedor X Ans de Benefit - Pl	Ann the Bernellar - Proposedor X X Ann the state of the Control of the State of the St	Estructuración y supervisión de contratos.		×	×																				Area Bienester - Proveedor	×	×	
Area de Bornestar -SENA x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Ans de Bereitz- Provedor X An	Pardonalización de trainites	*	×	*	×	×	×	×	×		Composition of the same of the													Area Bienester - Provieedor	×	×	
Area de Bienester apogo area Cestéro x Area de Bienester - Proveedor x Area Bienester - Proveedor x	Area Generalis apopto area Gestion x Area Generalis apopto area G	PORSD	*	*	×	×	×	×																	Area de Bienestar -SENA	×		
Area Generator - Protector x Area Benerator - Protector x Area B	Area de Benesita - Frouestar x	Gestlön Decumental x				¥	¥	X	×	×							Tagain and the same	×							Area de Bienestar apoyo area Gestión Documental	×	×	
Area Gamestar - Forwerdor X	Area Bienestiar - Froncector X Area Bienestiar - Procector X	Language dano		*	*	*	*	×				The Park Street													Area Bjenestar - Proveedor	×	×	
Area Benesiar - Protector X	Area Bernellar - Protector X	Inglés Básico																		×			STATE		Area de Blenestar-SENA	×		
Berestia-Fundin publica X Area Berestiar -Proveedor X Area Berestiar -Proveedor X Area Berestiar -Proveedor X	Area Dienestar - Proveedor x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	Prevención al acceo laboral											×										n/a title		Area Bieneslar - Provestion	×	×	
Area Bierestar - Proveedor X Area Bierestar - Proveedor X Area Bierestar - Proveedor X	Area Benesiar - Proveedor X Area Benesiar - Proveedor X Area Benesiar - Proveedor X X	MPG.												PESS				×					History		Bienestar-Función pública	ж	×	
Area Benesiar - Proveedor X Area Benesiar - Proveedor X	Area Bernesiar - Proveedor X Area Bernesiar - Proveedor X Area Bernesiar - Proveedor X X Area Bernesiar - Proveedor X X	Gestión de proyectos.	×	ж	K																				Area Elehostor - Proveedor	×	×	
Area Bennesiar – Proveedor X	X Area Demestiar - Provieedor X Area Demestiar - Provieedor X X	Aberción preferente e induyente. Diversidad		x	1	*	н	×	×	×															Area Bienestar - Proveedor	×	×	
	Area Demoster - Proveedor X	Alemoin al ciudadano (Orientación al xistración al servició).	Te Te	**************************************	X		×	×												×					Area Bienestar - Proveedor	×	×	

_		X
2230	~	_

	(*	* * *						Æ	PROCESO									OFICINA	OFICINA DE TALENTO HUMANO	UMANO			
	LENA LENA	La fuerza del cambio	rza		3	7						S.	FORMATO					PLAN	DE CAMBIO E	N LA CULTA	RGANIZAGIC	NAL Y MEJOR	AMIENTO Y M	PLANIDE CAMBIO EN LA CULTA ORGANIZACIONAL Y MEJORAMIENTO. Y MEJORAMIENTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023	ICIO PÚBLICO	2023	
															OBJETIVO												
Contrib	uir con el mejoramiento institucional a travi	ës del desarrolla	integral de	los servickres j	públicos de la	a Gobernación	del Magdalen	ta, fortalecien	ido las compe	stencias labora d	les, conocimie sempeño lab	ntos, habilidac xal y el clima c	es de formacionalista de formaci	śn y capacitacić Impactando po	on que permite osifivamente k	ın responder a ı motivación, el	las necesidade sentido de po	s de los servid tinencia y la pi	oductividad.	/ mejorar ía ca	idad de vida d	los servidores	públicos de la (Contribution of imploration in importance of the instructional at a traverse of the instruction in the instruction of the instr	a fravés de la p	ropiciación de e	spactos que permitan m
										META														INDICADOR	ADOR		
Sumpling	Cumplinoun el 90% de las actividades programadas en el Plan de Cambio en la cultura organizacional y majoramiento en la reálidad del servicio público para la vigenda.	en el Pían de Ca	imbio en fa	cultura organiz	zacional y mej	goramiento en	la calidad de	servicio púb	lico para la vi	igencia.					-							O eN	e Actividades E	(N° de Actividades Ejecutadas / N° de Actividades Programadas) x 100	100		
	AÑO																2023										
												cRo	CRONDGRAMA VIGENCIA	IGENCIA											RECURSOS	202	
ODITAMET	ACTIVIDAD	ä	ENERO	F£8	FEBRERO	MA	MARZO	ABRIL	딞	MAYO	ø	OINO		JULIO	-	AGOSTO	SE	SEPTIEMBRE	ОСТИВКЕ	BRE	NOVIEMBRE	Æ	DICLEMBRE	Responsable (s)	soviteda	sorsio	OBSERVACIONES
ara		۵	ш	0.	ш	Δ.	ш	-	щ	а.	ш	O.	ш	ш	ъ Ф	w	G.	ш	0.	ш	D.	ш	ш		einimbA	neai3	
	Lenjuaje inclusivo															je zla								Area Benestar - Proveedor	×	×	
NÖIDAMF JAT	Manejo de herramientas Digitales					×										Te Att			×					Area Bespector - Proveedor	×	×	
IO48NAXT	Seguridad digital											×						Water Lineau						Area Benestar - Proveedor	×	×	
	Empelo público Derechos de carrera administrativa.	Tera						×			Australia													Area Bienestar - Proveedor	×	×	
enco	Ley de transparencia y acceso a información.	e e														Tight Mill								Área Bienesfar - Proveedor	×	×	
ù4 O∃ ∃0 Þ	Gestión de Conflicto de intereses.														×									Area Bienester - Proveedon	×	×	
OAD Y ETICA	Control de Riesgo Fraude y Composión				(C) 200 (C) (C) (C)																			Area Bieneslar - Proveedon	×	×	
PROBIL	Actividades Código de integridad.					×							173				×							Area Bietestar - Proveedor	×	×	
	Inducción / Reinducción -Fería			×	Ber Anne										×									Talento Humano- Area de Bienestar- Apoyo comunicaciones	ж	×	
Total Ac	Total Actividades	3	•	15	٥	24	9	+	a	82	0	6	9	9	0 17	47 0	6	-	2	9	85	0	4 0				

PROCE	FORMA
7	<u> </u>
4	•
	sa bio
	HEE .
	La fu
	ON DEL La fue

AD DEL SERVICIO PÚBLICO 2023

OBJETIVO

Contribrior con el majoramiento instituciona a tensis del desamación integral de los serviciones públicos, y nejorar la calidad de vidos de los serviciones de los se

INDICADOR (Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas) x 100 META Cumplir on el 90% de las adividades programadas en el Plan de Cambio en la cultura organizacional y mejoramiento en la calidad del sendolo público para la vigencia.

		7 ₆ 0	%06	
		0	Ejecutado	
	CUMPLIMIENTO ANUAL	120	Programado	
	DICIEMBRE	4 0	%06	enestar Social General Browned
	NOVIEMBRE	5 0%	%06	% Cumplimiento de Ejecucion del Plan de Blenestar Social 90% 0%
	OCTUBRE	0 0%	%06	mplimiento de Ejecu
	SEPTIEMBRE	0 %0	%0E	% Cun 80% 60% 40% 0%
EL PROGRAMA GRAMA MGENCIA	AGOSTO	0%0	%D6	0.8848
% COBERTURA DEL PROGRAMA MONITOREO DEL PROGRAMA //IGENCIA	OITO	0 960	%06	
	OINNO	0 %0	%06	
	MAYO	20 0%	%06	
	ABRIL	11 0	%05	
	MARZO	12 0	%06	Application of the state of the
	FEBRERO	15 &	%06	de Bienestar Sou
	ENERO	3 0	%06	and Cumplimiento del Plan
	1. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	Adividades Programadas en el Mes % Ejecucion Mensual del Programa POE	% Cumplimiento Meta en el Mes	Seguimiento a se

