



Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2022

SECRETARÍA GENERAL – DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

Revisó

JHON BLEINER MUÑIZ RODRIGUEZ
Director Administrativo Talento Humano
DALIANA MARIA ACOSTA IGUARAN
Bienestar Social y Capacitaciones

Elaboró

ESTEPHANY YISEL QUINTERO ORTEGA
Practicante Bienestar Social y Capacitaciones





PRESENTACIÓN

Los cambios que se están experimentando en el Estado Colombiano, han demandado el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial para el desarrollo integral del servidor público.

Teniendo en cuenta lo anterior, el programa de bienestar social e incentivos se crea con el objetivo principal de construir un clima laboral óptimo y fortalecer el desarrollo integral de cada uno de los servidores de la entidad, a través de diferentes actividades que mejoren su calidad de vida y, por ende, faciliten un desempeño eficaz y eficiente en cada una de sus funciones.

Desde la Dirección Administrativa de Talento Humano - Area de Bienestar Social y Capacitaciones, se presenta el Plan Institucional de Bienestar Social Capacitación e Incentivos, acogiéndose a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

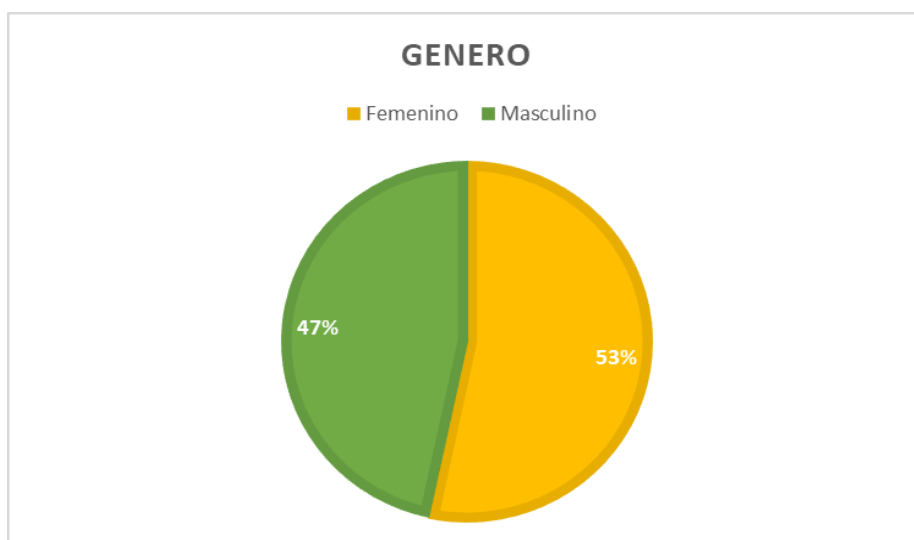
El presente plan se elaboró respetando las características propias de la Administración Departamental, guardando unidad de criterios conceptuales y metodológicos, con las políticas institucionales, tomando como punto de partida el diagnóstico de las necesidades, soportado en el insumo como lo es la encuesta de satisfacción y participación de los funcionarios.



DIAGNOSTICO

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de La Gobernación de La Guajira para la vigencia de 2022, se estructuró a partir de una encuesta virtual de satisfacción y participación de los funcionarios, la cual fue enviada en el mes de noviembre del 2021 a los funcionarios de la entidad. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

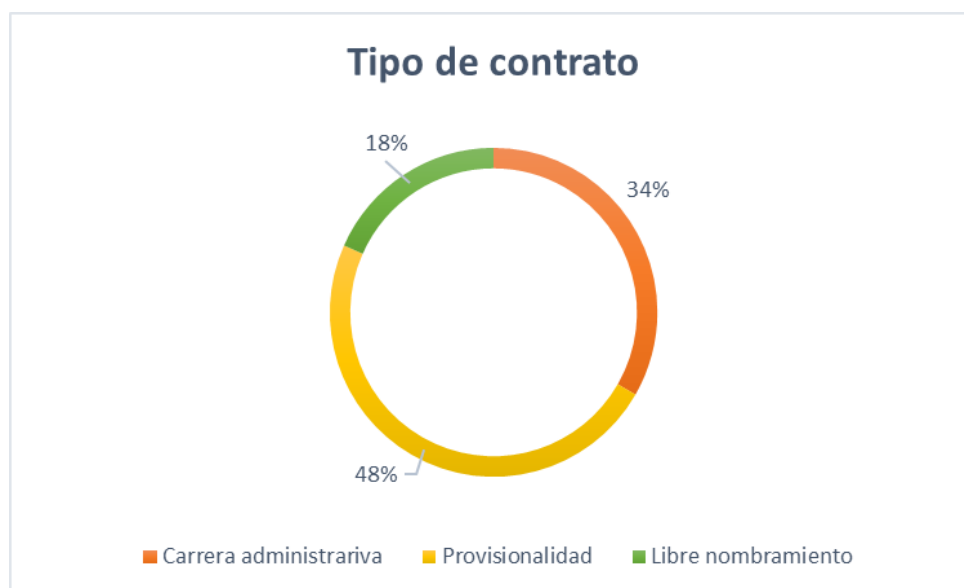
GRAFICO 1
GENERO



Según las encuestas realizadas, en el Gráfico 1 se evidencia que el 53% de los funcionarios encuestados son del género femenino, mientras que el 47% corresponde al género masculino.



GRAFICO 2.
TIPO DE CONTRATO



Por otra parte, en el gráfico 3 se observa que el 48% de los funcionarios tienen un contrato de provisionalidad, el 34% están nombrados como carrera administrativa y el 18% se encuentran calificados con libre nombramiento.

GRÁFICO.3
¿Cómo considera usted que se viene manejando el clima laboral dentro de la Gobernación de La Guajira?

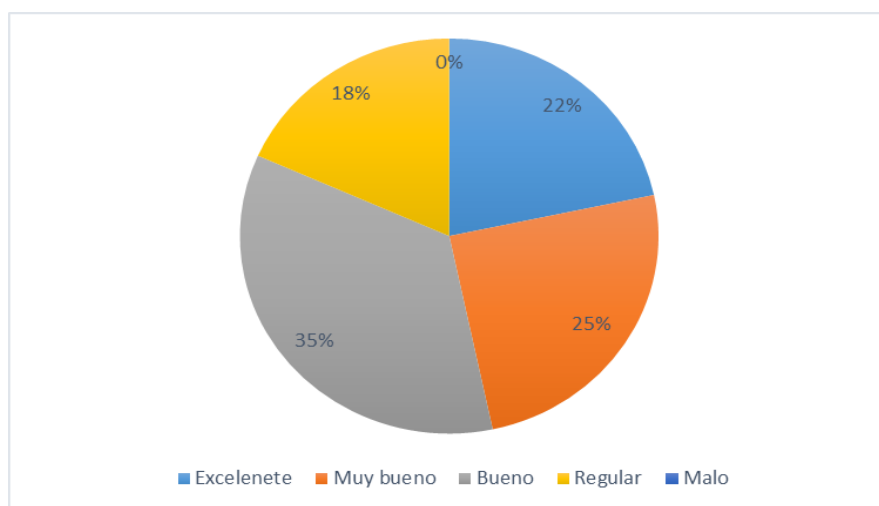
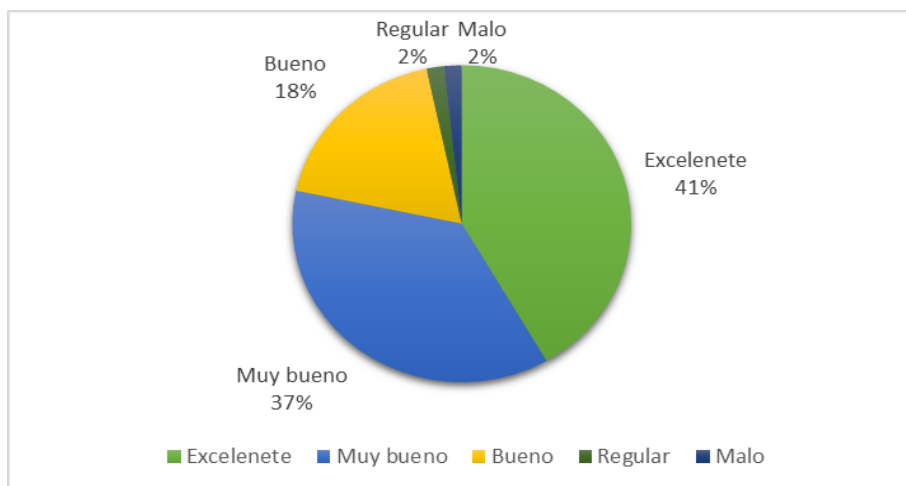


GRAFICO 4

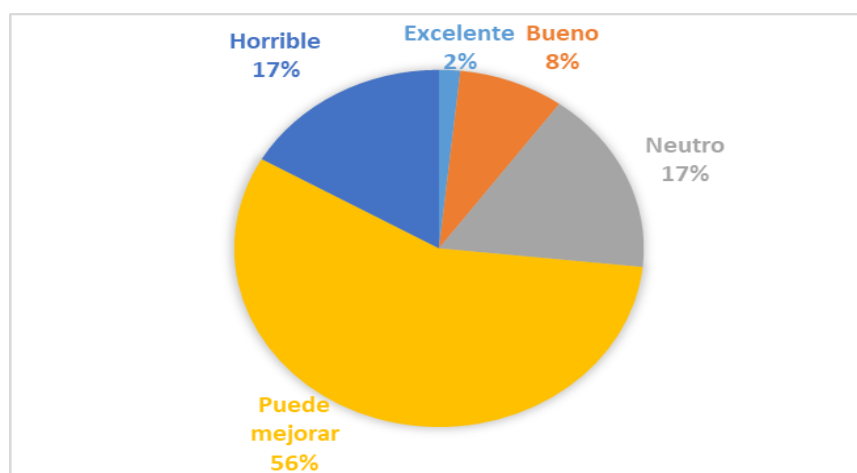
¿Cómo considera usted que se viene dando el clima laboral dentro de su área de trabajo?



- Como se presenta en el Grafico 3 y 4, el 41% de los funcionarios manifiesta que el clima laboral que se presenta en la entidad es excelente, resaltando que se evidencia el compañerismo, trabajo en equipo y cooperación entre todos los servidores. Esto nos motiva a seguir trabajando para fomentar buenas prácticas en pro de fortalecer el clima organizacional.

Grafico 5

INSTALACIONES FISICAS



- Considerando primordial que el entorno donde laboran nuestros servidores sea adecuado y óptimo, en el edificio principal de la Gobernación de La Guajira se dio inicio a los procesos de remodelación estructural de las



instalaciones, esto permitirá que los funcionarios se sientan más seguros y satisfechos al momento de realizar sus labores.

GRAFICO 6

¿Cuál de las siguientes actividades desea que se incluyan en el programa de Bienestar Social e Incentivos?

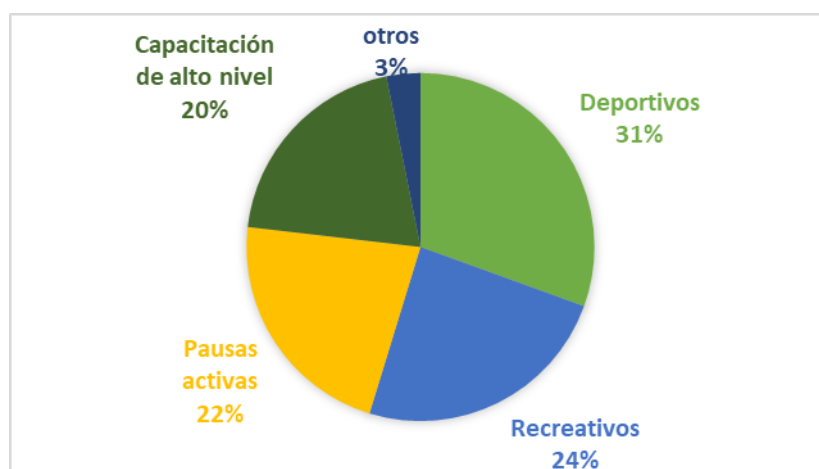
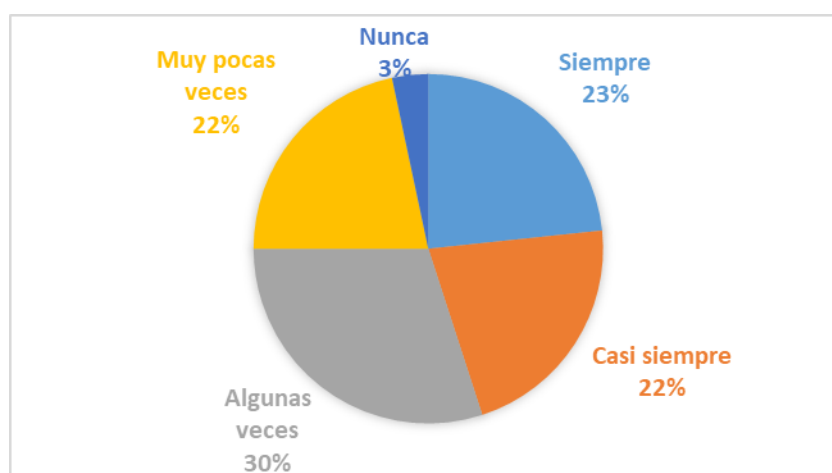


GRAFICO 7

¿Participas activamente en las actividades que programa realiza Bienestar Social y Capacitaciones?



- Es de gran importancia resaltar que, desde la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social, se proyecta continuar con la programación y realización de actividades, a pesar de que la asistencia a las actividades el año anterior fue bajo debido a factores manifestados por





los funcionarios. Se refleja que solo el 23% asiste siempre a las jornadas que se planifican, frente a un 30% y 22% que algunas veces y pocas veces asiste, respectivamente.

En relación con los resultados arrojados por la encuesta, se concluye que se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones en el presente plan:

- Incentivar el aumento participativo en las diferentes actividades programadas y realizadas por el área de Bienestar Social
- Tener mayor cobertura en las actividades de bienestar en todas las dependencias de la entidad.
- Incluir otras disciplinas deportivas y actividades recreativas.
- Fortalecer la difusión de las actividades con antelación, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.

1. MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el gobierno en materia de bienestar, se presenta la normatividad que soporta los planes de Bienestar. Decreto Ley 1567 de 1998. Regula los programas de Bienestar Social y los define como: "Procesos permanentes orientados 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; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

NORMAS	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa , gerencia pública y se dictan otras disposiciones , en el parágrafo del artículo 36, del capítulo 1 del título VI, señala que "Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el Desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales,





	las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley”.
Decreto 1227 del 21 de abril de 2005.	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley "909 de 2004 y el Decreto - Ley 1567 de 1998, señala en el capítulo 11 Sistema de Estímulos, que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de Bienestar Social.
Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005	por el cual se modifica el párrafo 1º del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con los beneficiarios de los programas de educación no formal y de educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior.
Directrices DASCD (Circular. Ley 100 de 1993)	<p>Trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de esta Ley dice: "La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones , normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad". Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS):</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.✓ Resolución 2013 de 1986 del Ministerio del Trabajo,





reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional. Por la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo, que determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas y así mismo, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores.

- ✓ Ley 100 de 1993 y decretos 1295, 1771 y 1772 de 1994, organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales como parte de las reformas de la seguridad social, para fortalecer y promover las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. Por la resolución 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo donde se determina que la práctica de la prueba de embarazo como pre-requisito para que la mujer pueda acceder a un empleo u ocupación queda prohibida, excepto para aquellos empleadores de actividades catalogadas legalmente como de alto riesgo.
- ✓ Decretos 1832 de 1994 y 2100 de 1995, determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales y por el Decreto 2150 de 1995, artículo 116 que se refiere a la inscripción de las empresas clasificadas como de alto riesgo a las Direcciones Regionales y Seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes del 5 de febrero de 1996.
- ✓ Decreto 1530 de 1996, reglamentan los procedimientos de la afiliación a las Administradoras de Riesgos Profesionales, reporte e investigación de accidentes de trabajo por muerte del trabajador.
- ✓ Ley 776 de 2002, por la cual se normas sobre la organización, administración y prestaciones del





Sistema General de Riesgos Profesionales.
Modificada por la Ley 1562 de 2012.

- ✓ Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.
- ✓ Resolución 2566 de 2009, por la cual se adopta la tabla de enfermedades Profesionales. Ministerio de la Protección Social.
- ✓ Ley 1616 del 21 de enero de 2013, "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones".
- ✓ Decreto 1083 de 2015
- ✓ Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- ✓ Artículo 2.2.10 .2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:





	<ul style="list-style-type: none">• Deportivos, recreativos y vacacionales.• Artísticos y culturales.• Promoción y prevención de la salud.• Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
Decreto 1083 de 2015.	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades reglamentarias y que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.</p> <p>2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.</p> <p>2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación</p>





con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios social.

2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.

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

2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

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

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

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y





adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de Incentivos.

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

2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y





	<p>no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.</p> <p>2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerán con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.</p> <p>2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción.</p>
Resolución N° 1077 del 25 de septiembre de 2018	Artículo 1: "Del Sistema de Estímulos no pecuniarios. Está integrado por el conjunto de políticas, planes y programas de Bienestar Social que orientan sus acciones a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Gobernación de La Guajira en el desempeño de sus funciones, así como contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales".

2. OBJETIVO GENERAL

- Mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación de La Guajira, mediante la implementación del plan de Bienestar Social e Incentivos 2022, con el fin de propiciar espacios de esparcimiento e integración familiar que fomenten su desarrollo integral, contribuyendo así al óptimo despliegue de sus habilidades, conocimientos y funciones dentro de la entidad.





2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar un ambiente de trabajo favorable con la participación los funcionarios que permita fortalecer del Desarrollo Humano e integral del trabajador y su familia.
- Contribuir al fortalecimiento las capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados, para aumentar el buen desempeño de sus funciones.
- Fomentar una cultura de trabajo saludable, por medio de los programas salud, recreativos, deportivos, culturales y sociales, para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, basado en la promoción y la prevención.

3. BENEFICIARIOS

Se beneficiarían del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, todos los servidores públicos de la Gobernación de La Guajira, incluidos sus familiares en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

3.1 RESPONSABLES

La Secretaría General a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano y el Área de Bienestar Social Capacitación, Estimulo, tiene la responsabilidad de gestionar y coordinar la puesta en marcha de las actividades del plan.

4. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2022

Participar en la identificación de las necesidades de bienestar que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la

entidad GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA

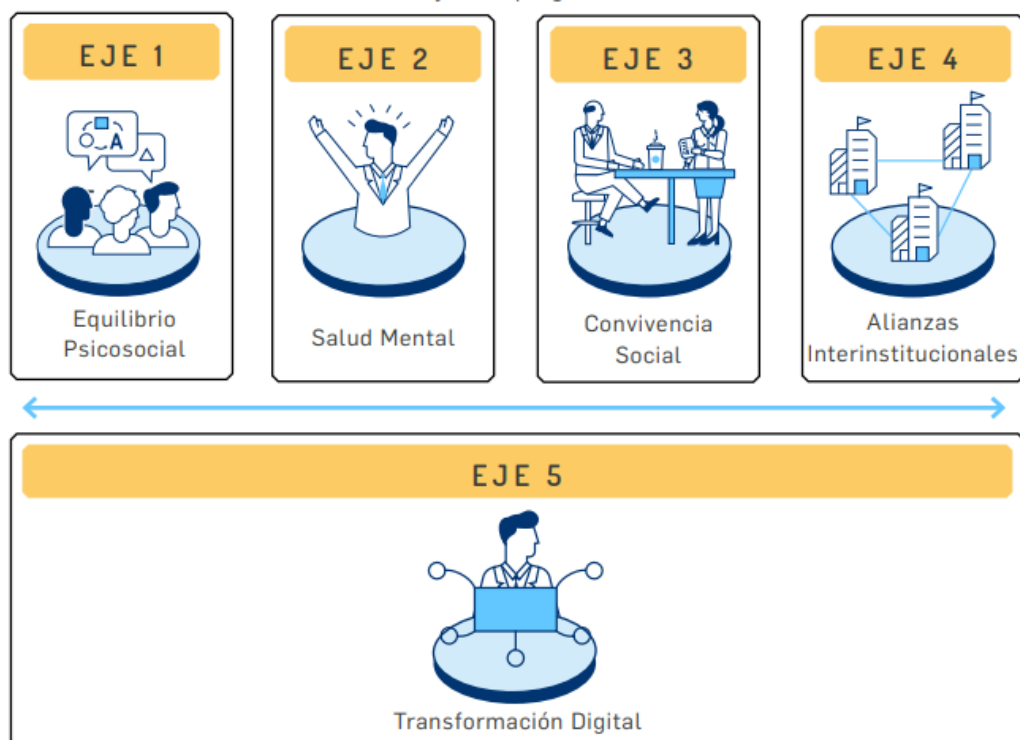


- Participar activamente en las actividades definidas en el programa de bienestar, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, respetando las fechas y cronogramas establecidos.
- Cuidar los recursos públicos que la Entidad tiene para beneficio en las actividades de bienestar, y reportar de manera oportuna los inconvenientes que se presenten a la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación del Departamento de La Guajira.
- Participar en las evaluaciones de las actividades que así lo requieran.
- Reportar la asistencia en las actividades de bienestar y dejar la trazabilidad a través del listado de asistencia, encuesta y registro fotográfico.

5. EJES DEL PROGRAMA

El Plan institucional de Bienestar Social e incentivos, estará enmarcado dentro de los siguientes ejes:

Gráfica 2. Estructura de los ejes del programa



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





EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

INICIATIVAS	CONTENIDO
ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS	Con estos programas, se pretende fomentar la práctica deportiva por ejemplo el uso de bicicletas, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores, así mismo, todas y cada una de las actividades de carácter lúdico - creativos que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del servidor como su grupo familiar.
ARTÍSTICAS Y CULTURALES	Se busca con estos programas generar espacios de producción de cultura, donde los servidores tengan la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, literarias y científicas
TELETRABAJO/ TRABAJO DESDE CASA	Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser





	<p>realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa.</p> <p>Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad vigente, cada entidad definirá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones.</p>
JORNADA LABORAL ESPECIAL PARA MUJERES EMBARAZADAS	<p>En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.</p>
BIENESTAR ESPIRITUAL	<p>Las entidades públicas del orden nacional y territorial deberán implementar espacios de reflexión y culto para sus servidores públicos, estas actividades se realizarán una vez al año de manera virtual o presencial y se desarrollarán con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores.</p> <p>Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen.</p>





SUBPROGRAMA DE PREPARACIÓN AL PREPENSIONADO	Se buscará orientar y asesorar a los servidores próximos a pensionarse, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia.
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	Para el Día Nacional del Servidor Público las entidades públicas deberán realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos. La dependencia o área de talento humano deberá realizar la gestión de las actividades antes mencionadas con el fin de enaltecer la labor del servidor público.
PROGRAMA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS	El programa de incentivos tiene como finalidad reconocer el desempeño de todos los servidores públicos en niveles de excelencia, a través de incentivos no pecuniarios. Para el funcionamiento y desarrollo del programa se contará con la participación del Profesional Universitario del Área de Bienestar Social de la Gobernación de La Guajira, que será el responsable de fijar y coordinar las directrices en materia de incentivos. El plan de incentivos en la entidad tendrá como finalidad, el reconocimiento del desempeño individual del mejor empleado de la entidad por las diferentes áreas.





SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Su objetivo es promover, preservar y controlar la salud individual y colectiva de los empleados mediante acciones dirigidas al ambiente de trabajo y a las personas, en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, fundamentadas en el panorama de factores de riesgo.
PROGRAMA “SERVIMOS”	La estrategia definida por la función Pública para el programa servimos tiene por objeto presentar los beneficios que puede llegar a tener un servidor vinculado mediante una relación legal y reglamentaria. Este programa busca “Generar estrategias de visibilidad y valoración positiva de los trabajadores, Fortalecer la estrategia de Servimos en Función Pública – Felicidad en el Trabajo” mediante el establecimiento de servicios y convenios que permitan obtener beneficios a los trabajadores públicos.

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludable relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.





INICIATIVAS	CONTENIDO
VIDA SALUDABLE	Dentro de este programa se incluirán estrategias orientadas a velar por la salud mental de los funcionarios, con el fin de mantener su bienestar social y por ende su efectividad laboral. Se busca llevar a cabo acciones como la promoción de hábitos saludables, manejo del trabajo bajo presión y prevenir los nuevos riesgos y efectos relacionados con la pandemia del covid-19

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

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

INICIATIVAS	CONTENIDO
FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD.	Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.
PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSA LABORAL Y ABUSO DE PODER	Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones





	asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder. De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá diseñar cada una de las actividades de sensibilización que considere necesarias para este propósito debido a la complejidad de estas situaciones.
--	---

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

INICIATIVAS	CONTENIDO
CELEBRACIÓN DE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.
IMPLEMENTACIÓN DE GEFES (GESTORES DE LA FELICIDAD)	Las entidades podrán de contar con gestores de felicidad (GEFES) y se realizará reconocimiento social anual a los mejores gestores de felicidad o GEFES, para esto, las entidades se





	<p>encargarán de recolectar, promover y sugerir actividades exitosas en materia de bienestar social.</p> <p>El gestor de felicidad (GEFE) tendrá a su cargo el desarrollo de estrategias y actividades para el fortalecimiento de habilidades blandas de los servidores de la entidad, además, trabajará junto con el líder de capacitación.</p>
--	--

EJE 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social al interior de las entidades.

INICIATIVA	DESCRIPCIÓN
EMPODERAMIENTO DIGITAL	Con el fin de afianzar y fortalecer los conocimientos tecnológicos de los funcionarios de la entidad, desde el área de Talento Humano y Bienestar Social se implementará una cultura digital en busca de instruir a todos los servidores sobre el manejo y buen uso de las TIC'S.





ANEXO

Desde la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social y Capacitaciones, invitamos a todos los servidores públicos de la Gobernación de La Guajira, a diligenciar el siguiente formulario, que está diseñado para obtener información y formular los Planes para la Vigencia 2022.

NOMBRE Y APELLIDO: _____

GENERO: _____

FECHA DE INGRESO A LA ENTIDAD: _____

TIPO DE CONTRATO:

- Elección popular
- Carrera administrativa
- Provisionalidad
- Libre nombramiento

DEPENDENCIAS

- Despacho del Gobernador
- Secretaria General
- Secretaria de Gobierno
- Secretaria de Hacienda
- Departamento Administrativo de Planeación
- Secretaria de Educación
- Secretaria de Asuntos Indígenas
- Oficina Asesora Jurídica
- Secretaria de Obras Publicas
- Secretaria Desarrollo Económico
- Secretaria Desarrollo Económico
- Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte
- Secretaria de Salud
- Secretaria de Apoyo a la Gestión
- Dirección de Cultura, Juventud y Género
- Oficina de Control Interno Administrativo
- Oficina de Control Interno Disciplinario
- Área de Contratación

1) ¿En su dependencia se puede evidenciar el trabajo en equipo con todos sus compañeros?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces





Muy pocas veces

Nunca

¿De qué manera? _____

2) ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con su equipo de trabajo?

Muy satisfecho

Moderadamente satisfecho

Poco satisfecho

Nada satisfecho

¿Por qué? _____

3) ¿Qué tan efectiva cree usted que es la comunicación interpersonal con sus compañeros o equipo de trabajo?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

4) ¿Los miembros de su equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias de manera respetuosa?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Muy pocas veces

Nunca

¿De qué manera? _____

5) ¿Cuenta usted con el apoyo de los miembros de su equipo de trabajo para realizar las actividades asignadas?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Muy pocas veces

Nunca

¿De qué manera? _____

6) ¿Qué cree que hace falta para poder evidenciar el trabajo en equipo dentro de su dependencia

Comunicación

Confianza de parte de los superiores

Mejores oportunidades

Capacitación

7) ¿Cómo considera usted que se viene manejando el clima laboral dentro de la Gobernación de La Guajira?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular





Malo

¿Por qué? _____

8) ¿Cómo considera usted que se viene dando el clima laboral dentro de su área de trabajo?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

¿Por qué? _____

9) ¿Cree usted que los directivos del gabinete aportan al desarrollo de un buen clima laboral?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Muy pocas veces

Nunca

10) ¿Qué considera usted que podrían aportar al clima laboral de la entidad?

11) ¿Cuenta usted con los materiales, herramientas y equipos necesarios para el cumplimiento de sus funciones?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Muy pocas veces

Nunca

¿Por qué? _____

12) ¿Cree usted que el trabajo en equipo y la participación de todos los funcionarios son elementos fuertes para tener un buen clima laboral dentro de la entidad?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Muy pocas veces

Nunca

¿Por qué? _____

13) Queremos conocer tu opinión sobre los siguientes puntos relacionados a la entidad

A) INSTALACIONES FISICAS

Excelente

Bueno

Neutro

Puede mejorar

Horrible





B) HORARIOS

Rígidos
Flexibles
Acordados con su jefe

14) ¿Las prestaciones sociales, se vienen cumpliendo según lo estipulado por ley?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Muy pocas veces
Nunca

15) ¿El salario percibido por su respectivo cargo en el cual usted se desempeña es acorde?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Muy pocas veces
Nunca

16) ¿Cómo funcionario la institución le ha brindado beneficios sociales y estímulos?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Muy pocas veces
Nunca

17) Evalúe su grado de satisfacción con las siguientes actividades incluidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos

A) ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

Excelente
Muy bueno
Bueno
Regular
Malo

¿Qué faltaría para mejorar? _____

B) ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

Excelente
Muy bueno
Bueno
Regular
Malo

¿Qué faltaría para mejorar? _____

C) CONMEMORACIÓN EN DÍAS ESPECIALES

Excelente
Muy bueno





Bueno

Regular

Malo

¿Qué faltaría para mejorar? _____

18) ¿Cuál de las siguientes actividades desea que se incluyan en el programa de Bienestar Social e Incentivos?

Deportivos

Recreativos

Culturales

Pausas activas

Capacitación de alto nivel

19) ¿Participas activamente en las actividades que programa realiza Bienestar Social y Capacitaciones?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Muy pocas veces

Nunca

¿Por qué? _____

20) ¿Conoces la misión de la Gobernación de La Guajira y te sientes identificado con ella, en caso de que no, ¿De qué manera podemos garantizar que conozca la misión?

21) ¿Conoces la visión de la Gobernación de la Guajira y te sientes identificado con ella, en caso de que no, ¿De qué manera podemos garantizar que conozca la visión?

22) ¿Conoces los valores éticos institucionales de la Gobernación de La Guajira, en caso de que no, ¿De qué manera podemos garantizar que conozca los valores éticos de la organización?

23) ¿Te sientes comprometido a dar un esfuerzo adicional por el bien de la entidad?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Muy pocas veces

Nunca

¿Por qué? _____

24) ¿Sientes que tus capacidades y conocimientos son aprovechados al 100%?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Muy pocas veces

Nunca

¿Por qué? _____





25) ¿Estás satisfecho con tu salario y este refleja el esfuerzo que haces en tu trabajo?

Si
No

¿Por qué? _____

26) ¿Qué cambios te gustaría ver en tu lugar de trabajo, que te ayuden a sentirte más comprometido con este?

27) ¿Resultado usted contagiado por el virus del covid-19?

Si
No

28) ¿De qué manera afecto la pandemia del covid-19 su vida personal y laboral?

29) ¿Estad usted vacunado contra el covid-19?

Si
No

¿Por qué? _____

30) ¿Cree que en las instalaciones de la Gobernación de La Guajira se cumple con los protocolos de bioseguridad?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Muy pocas veces
Nunca

¿Por qué? _____

31) ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con las capacitaciones que se han brindado durante el año vigente?

Muy satisfecho
Moderadamente satisfecho
Poco satisfecho
Nada satisfecho

32) ¿Qué capacitaciones cree que son necesarias para su equipo de trabajo?

33) ¿Considera usted que las capacitaciones que se ha realizado van acorde a sus funciones de trabajo?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Muy pocas veces
Nunca

¿Por qué? _____





 Unidos por
el Cambio

 Dirección: Calle 1 # 6-05  Línea de Atención: (5) 728-90 80
Centro Administrativo Departamental
Riohacha - La Guajira

