



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

## GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO

BARRANQUILLA, DISTRITO INDUSTRIAL, CULTURAL Y PORTUARIO  
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO  
VIGENCIA 2025



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

Gobernación del Atlántico  
  
[atlantico.gov.co](http://atlantico.gov.co)

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



**CONTROL DE CAMBIOS**

FECHA DEL CAMBIO	CAUSA DEL CAMBIO	CAMBIO REALIZADO
2025-01-30	Creación documento V1	Creación del documento Versión 1

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>Esperanza Gil Salas</b> Profesional Especializado Subsecretaria de Talento Humano	<b>Sheila Covelli Dávila</b> Subsecretaria de Talento Humano  <b>Nancy Calvano Zúñiga</b> Profesional Universitario Secretaria TIC	<b>Pedro Lemus</b> Secretario General



## TABLA DE CONTENIDO

1	Justificación .....	4
2	Marco Normativo.....	5
3	Objetivo General .....	8
4	Objetivos Específicos.....	8
5	Beneficiarios .....	8
6	Responsables .....	9
7	Etapas de Desarrollo.....	9
8	Diagnóstico .....	9
8.1	Áreas de Intervención .....	9
8.1.1	Eje de Equilibrio Psicosocial: .....	10
8.1.2	Eje de salud mental:.....	10
8.1.3	Eje de Diversidad e Inclusión:.....	11
8.1.4	Eje de la transformación Digital: .....	11
8.1.5	Identidad y Vocación por el Servicio Público: .....	12
8.2	Resultados Encuesta de Necesidades.....	12
8.2.1	Cobertura Encuesta de Necesidades.....	12
8.2.2	Eje Equilibrio Psicosocial. ....	13
8.2.3	Eje Salud Mental. ....	13
8.2.4	Eje de Diversidad e Inclusión.....	14
8.2.5	Eje de Transformación Digital. ....	14
8.2.6	Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público. ....	15
8.3	Resultados Encuesta de Clima .....	15
9	Entidades de Apoyo .....	16
10	Cronograma Plan de Bienestar Social .....	16
11	Indicadores .....	16
12	Plan Incentivos.....	16
13	Programa de Desvinculación Asistida.....	16
14	Anexos .....	17



## 1 Justificación

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

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

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

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

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



La Subsecretaría de Talento Humano en coordinación con la Alta Dirección propenderá por desarrollar todas las actividades que generen ese equilibrio entrelazando así las dimensiones socio-emocional, espirituales, físicas y mentales y cumpliendo los ejes estratégicos enmarcados por la Función Pública.

## 2 Marco Normativo

- **Decreto 1567 de 1998:**

- **Artículo 18.** Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de Bienestar Social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para empleados.
- **Artículo 19.** Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de Bienestar Social e incentivos.

- **Ley 734 del 2002**

- **Artículo 33.**
  - **Numeral 4.** Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
  - **Numeral 5.** Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. Decreto 1083 del 2015 ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- **Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. 2. Deportivos, recreativos y vacacionales. Artísticos y culturales, 3. 4. 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 con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar y entidades bancarias que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y



presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

- **PARÁGRAFO 1.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.
  - **PARÁGRAFO 2.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.
- **ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.
  - **ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
  - **ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
  - **ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.
    - **PARÁGRAFO.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.



- **ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- **ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.
- **Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.** Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- **Ley 1221 de 2008** Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015, título 10,** sistema 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.
- **Ley 1823 de 2017** Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1857 de 2017, Artículo 6°. Día Nacional de la Familia.** Declárese el 15 de mayo de cada año. como el “Día Nacional de la Familia”. El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste, promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia. La Autoridad Nacional de Televisión destinará espacios institucionales para que las entidades responsables de la coordinación de la celebración del Día de la Familia y los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil puedan desarrollar campañas pedagógicas que realcen el valor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la importancia del diálogo presencial e intergeneracional entre los miembros de la familia. Estos espacios se asignarán durante los 15 días antes a la celebración de este día.



- **Ley 2088 de 2021:** Tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
- **Ley 2191 de 2022:** Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

### 3 Objetivo General

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

### 4 Objetivos Específicos

- a. Impulsar la promoción y prevención de la salud física y mental de los servidores públicos a través de estrategias presenciales.
- b. Fortalecer la cultura organizacional y el equilibrio del contexto laboral y familiar de los servidores públicos.
- c. Promover estímulos e incentivos al buen desempeño orientados a la productividad y motivación de los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico.
- d. Preparar y brindar herramientas a los servidores (as) públicos que por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, retiro o desvinculación se aparten de la entidad, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida.

### 5 Beneficiarios

Respecto al programa de Bienestar Social, el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Artículo 20 establece: *“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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. PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias”.*



*Los beneficiarios de los programas de Bienestar, de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2 serán: “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: (...). Parágrafo 2. Para los efectos de este Artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”*

## 6 Responsables

Será responsabilidad de la Subsecretaría de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos, realizar la formulación, ejecutar las actividades programadas y realizar el seguimiento respectivo de cobertura, cumplimiento y satisfacción del Plan Anual de Bienestar e Incentivos.

## 7 Etapas de Desarrollo

Para la vigencia 2025, se llevará a cabo las siguientes 4 etapas:

- a. **Diagnóstico:** En esta etapa se evalúa las necesidades actuales de los servidores públicos dentro de cada eje del Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir de la recolección de información a través de Encuesta de Necesidades.
- b. **Diseño y formulación:** La formulación se define con base en el análisis y detección de necesidades y oportunidades contenidas en la Encuesta de Necesidades para la vigencia 2025.
- c. **Ejecución:** La ejecución se realiza con base en el cronograma de actividades establecido en cada uno de los ejes dentro de las fechas definidas y con la cobertura esperada.
- d. **Seguimiento y evaluación:** Los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción, participación y cumplimiento de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025.

## 8 Diagnóstico

### 8.1 Áreas de Intervención

El desarrollo del plan de bienestar social e incentivos 2025 sigue los 5 ejes que componen el programa de Bienestar Social Laboral el cual está estructurado en los siguientes ejes:





**8.1.1 Eje de Equilibrio Psicosocial:** Este eje hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. Dentro de este eje se hace referencia a temas como:

- a) **Factor Psicosocial:** Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Este componente integra actividades específicas como: Eventos deportivos y recreacionales, Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales, Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa, Bienestar espiritual.

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

Este componente integra actividades específicas como: Horarios flexibles para los servidores públicos, Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias, Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación, Adecuación de salas de lactancia materna, Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.

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

Este componente integra actividades específicas como: Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año), Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras), Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño, Celebración de cumpleaños, Entorno laboral saludable, Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

**8.1.2 Eje de salud mental:** Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades.

Este componente integra actividades específicas como: incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, acompañamiento e implementación de estrategias



para el mantenimiento de la salud mental, Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento, Tele orientación psicológica u orientación psicológica presencial.

**8.1.3 Eje de Diversidad e Inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- a. **Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:** Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión. Implementar Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad, Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.
- b. **Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder:** Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello. Implementar Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

**8.1.4 Eje de la transformación Digital:** Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

- a) **Creación de cultura digital para el bienestar:** La diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso.

**La creación de una cultura digital para el bienestar** facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral. Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.

- b) **Analítica de datos para el bienestar:** La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar. Creación de ecosistemas digitales: Son actividades desarrolladas con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo entre otros beneficios

**8.1.5 Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso. Algunas actividades específicas incluyen:

- Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad;
- Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos.

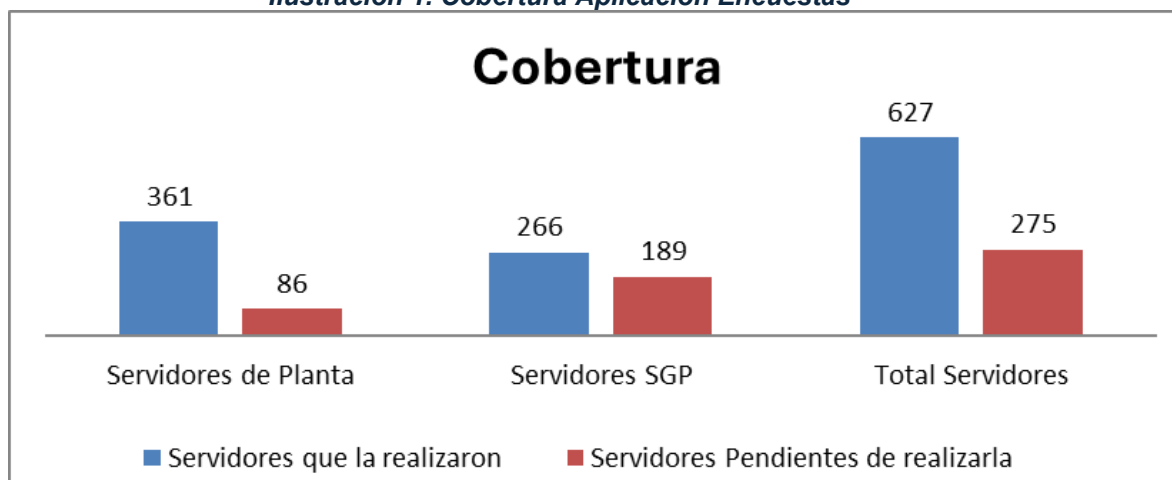
## 8.2 Resultados Encuesta de Necesidades

La encuesta de necesidades permitió además caracterizar a la población objeto de beneficio del presente plan, mostrando los siguientes resultados.

**8.2.1 Cobertura Encuesta de Necesidades.** La planta general de la Gobernación del Atlántico está compuesta por 902 servidores públicos; 447 en la planta central y 455 de SGP.

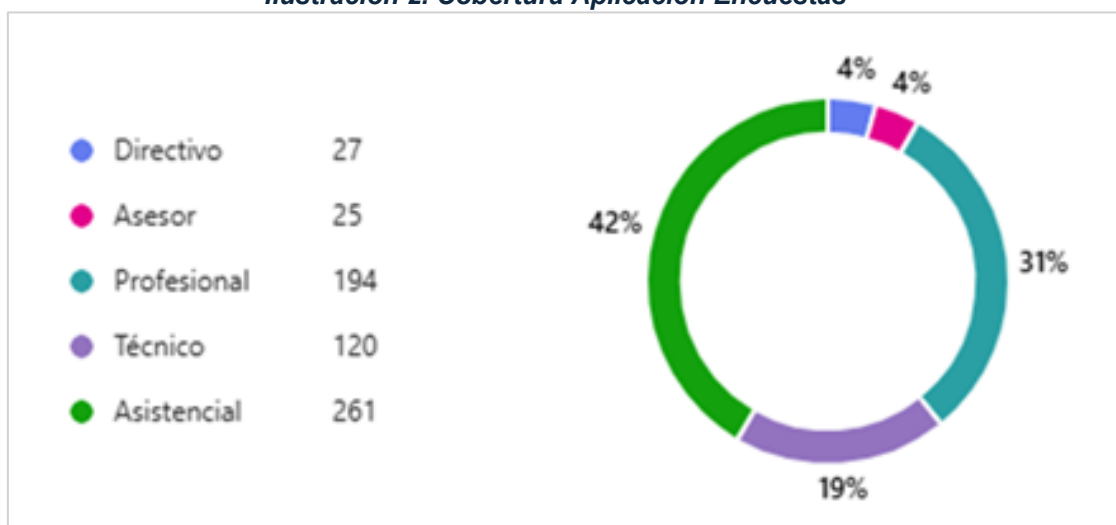
La encuesta fue desarrollada por 627 servidores públicos, 357 de la planta central y 256 servidores del SGP, como se muestra en la siguiente gráfica.

*Ilustración 1. Cobertura Aplicación Encuestas*



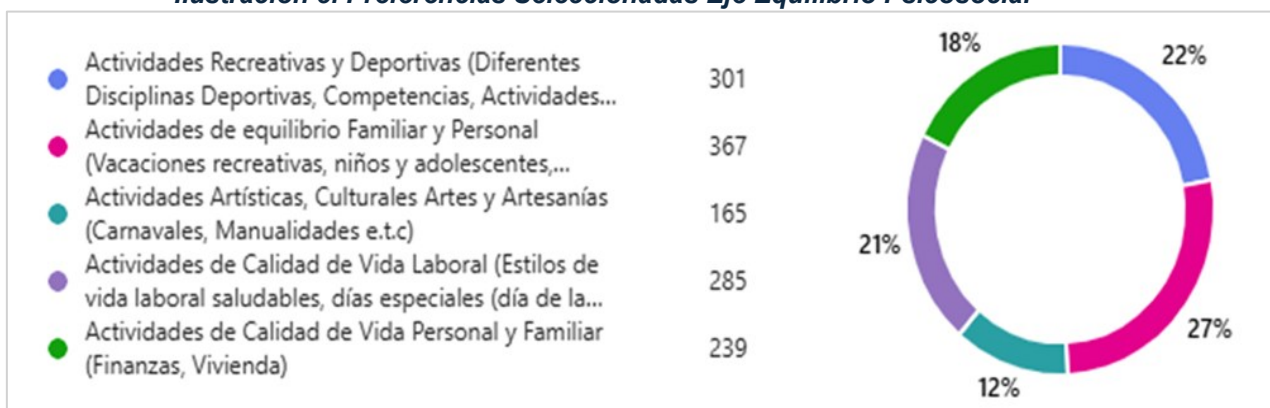
Dentro del personal que respondió a la encuesta, se encontraron, en cuenta a nivel del empleo: 27 directivos, 25 asesores, 194 profesionales, 120 técnicos y 261 asistenciales.

**Ilustración 2. Cobertura Aplicación Encuestas**



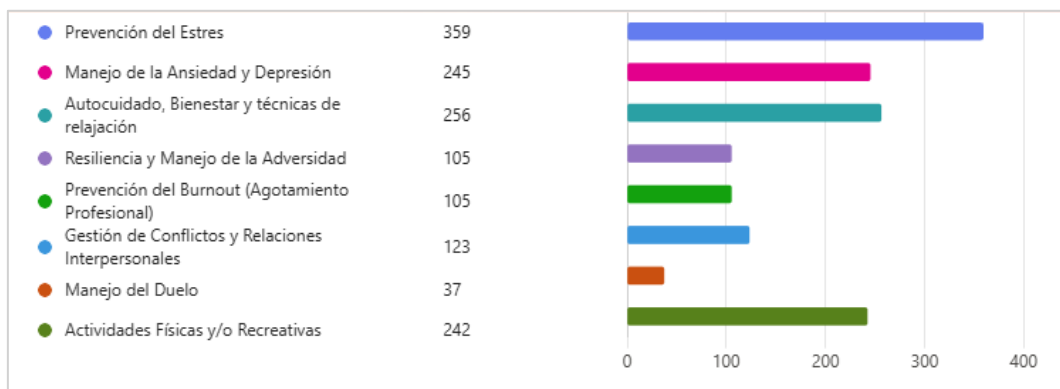
**8.2.2 Eje Equilibrio Psicosocial.** Sobre este eje se identificaron como preferencias: Actividades Recreativas y Deportivas (301 selecciones); Actividades de equilibrio familiar y personal (367); actividades artísticas, culturales, artes y artesanías (carnaval y manualidades) (165); actividades de calidad de vida laboral (estilos de vida laboral saludable, días especiales, etc.) (285); y actividades de calidad de vida personal y familiar (finanzas, vivienda, etc.) (239).

**Ilustración 3. Preferencias Seleccionadas Eje Equilibrio Psicosocial**



**8.2.3 Eje Salud Mental.** Las preferencias identificadas en este eje cubren: Prevención de estrés (359); Manejo de la ansiedad y depresión (245); Autocuidado, bienestar y técnicas de relajación (256); Resiliencia y manejo de la adversidad (105); Prevención del Burnout (agotamiento profesional) (105); Gestión de conflictos y relaciones interpersonales (123); Manejo del duelo (37); y Actividades físicas y/o recreativas (242).

**Ilustración 4. Preferencias Seleccionadas Eje Salud Mental**



**8.2.4 Eje de Diversidad e Inclusión.** En este eje las preferencias identificadas fueron: Ferias de emprendimiento inclusivo (248); Actividades de calidad de vida laboral inclusiva (271); Actividades de desarrollo de liderazgo inclusivo (238); Actividades de empatía y escucha activa (310); y, Actividades de inclusión intergeneracional (109).

*Ilustración 5. Preferencias Seleccionadas Eje Diversidad e Inclusión*



**8.2.5 Eje de Transformación Digital.** Las preferencias identificadas fueron: Actividades de salud digital – fomento de cultura digital positiva (245 votos); Actividades de gestión del estrés digital – desconexión y desintoxicación digital (292); Actividades de colaboración virtual saludable – cohesión de equipo (150); Cultura de desconexión laboral (289); y, Actividades de desarrollo profesional digital – acceso y uso a plataformas e-learning, etc. (293).

*Ilustración 6. Preferencias Seleccionadas Eje Transformación Digital*



**8.2.6 Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público.** Las preferencias seleccionadas fueron: Día del trabajo en el servicio público (359); Cultura de valores del servicio público (196); Jornadas de responsabilidad social (162); Talleres de vocación y sentido del servicio público (223); y, Reconocimiento, estímulos y premiaciones a la excelencia (399).

*Ilustración 7. Preferencias Seleccionadas Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público*



### 8.3 Resultados Encuesta de Clima

La Encuesta de Clima fue aplicada a los empleados de carrera administrativa, los que se encontraban en periodo de prueba, los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados en provisionalidad vinculados a la planta de personal de la Gobernación del departamento del Atlántico pagados con recursos propios o con recursos del Sistema General de Participación (SGP), entre los que se encuentran administrativos que laboran en las Instituciones Educativas Públicas de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico y también algunos contratistas.

Se tuvo una respuesta de 1369 personas que contestaron la encuesta, la cual se desarrolla mediante un formulario electrónico. Para el análisis de los resultados se evaluaron varios componentes, realizando las mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y el correspondiente planteamiento de la intervención de mejoramiento que permita corregir entre otros:

- El conocimiento de la orientación organizacional
- El estilo de dirección
- La comunicación e integración
- El trabajo en equipo
- La capacidad profesional
- El ambiente físico

Los resultados generales mostraron una percepción del clima laboral **FAVORABLE** de las variables evaluadas.



## 9 Entidades de Apoyo

Se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Instituciones públicas o privadas con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas
- Administradora de Riesgos Laborales – ARL
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituto de Recreación y Deporte.

## 10 Cronograma Plan de Bienestar Social

(Anexo 14.1. Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025)

## 11 Indicadores

Los indicadores definidos para la vigencia 2025 son los siguientes:

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos.
- **Indicador de Cobertura:** Medición del número de servidores programados versus la asistencia real.
- **Calidad:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

## 12 Plan Incentivos

(Anexo 14.3. Plan de Incentivos 2025 - Acto Administrativo de Adopción)

## 13 Programa de Desvinculación Asistida

El programa de Desvinculación Asistida en la Gobernación del Atlántico prepara a los/as Servidores/as Públicos/as de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos que estén cercanos/as al retiro laboral debido a pensión por vejez, pensión por invalidez, reestructuración organizacional o finalización del nombramiento en su cargo, para que su desvinculación laboral sea lo menos traumática posible, utilizando para ellos diferentes estrategias de apoyo que permitan afrontar este cambio. (Anexo 14.4. Programa de Desvinculación Asistida 2025)



## 14 Anexos

- **Anexo 14.1.** Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025
- **Anexo 14.2.** Plan de Bienestar Social 2025 - Acto Administrativo de Adopción
- **Anexo 14.3.** Plan de Incentivos 2025 - Acto Administrativo de Adopción
- **Anexo 14.4.** Programa de Desvinculación Asistida 2025