

Fortalecimiento del Área de Bienestar Social en la Gobernación de La Guajira

Dayanna Stephany Cepeda Sánchez

Trabajo de grado para optar al Título de Trabajadora Social

Directora

Yesenia Olaris Oñate Flórez

Trabajadora Social

Especialista en Salud Ocupacional

Especialista en Gestión para el desarrollo del Talento Humano en la organización

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Trabajo Social

Bucaramanga

2023

Dedicatoria

A Dios, por guiarme, darme la sabiduría y fortaleza para no desfallecer.
*“Mas gracias sean dadas a Dios, que nos da la victoria por medio de nuestro Señor Jesucristo.
Así que, hermanos míos amados, estad firmes y constantes, creciendo en la obra del señor
siempre, sabiendo que vuestro trabajo en el Señor no es en vano” - 1 Corintios 15: 57-58.*

A Marlene Sánchez, mi madre y mayor motivación para lograr todo lo que me propongo.
Esto es por ti y por todos los sacrificios que tuviste que hacer para que yo pudiera ser quien soy;
pues sin tu amor, dedicación y apoyo incondicional,
difícilmente hubiese logrado llegar a la meta.

A mi familia: Gladys, Andrea, Jhoel, Alana y Emma, quienes me ayudaron, me acompañaron y
me levantaron con cariño las veces que tropecé en el camino.

A Benedicto, María Luisa y Alfonso, que aunque no se encuentren en este plano terrenal,
de seguro me ven, me cuidan y se sienten muy orgullosos de mí.

A Canela y Fionita, por acompañarme en las tantas noches de desvelo.

Y, a mí, por no rendirme aunque el trayecto se nublara en algunos momentos y entender que
detrás de la opacidad; con mi mejor actitud, sonrisa y las ganas de salir adelante,
puedo cumplir mis propósitos.

Agradecimientos

A la Universidad Industrial de Santander y los profesores que compartieron conmigo sus valiosos conocimientos, aportando significativamente en mi proceso de formación académica.

A la Gobernación de La Guajira, por abrirme sus puertas y darme la oportunidad de obtener la experiencia y el aprendizaje que será de gran utilidad para mi futuro profesional.

A mis tutoras, Daliana y Yesenia, quienes con cariño, paciencia y compromiso; me orientaron, fortaleciendo el desarrollo de mis habilidades y me animaron a culminar esta etapa.

Todo mi respeto, admiración y gratitud.

A Karen, Liss y Alexander, con los que he compartido alegrías, tristezas, logros, consejos...

quienes me enseñaron el valor de la amistad,

gracias por estar incondicionalmente.

“No hay nada en esta tierra más preciado que la verdadera amistad.” - Tomás de Aquino.

Tabla de contenido

1. Análisis institucional	14
1.1 Ubicación Geográfica.....	14
1.2 Contextualización histórica	15
1.3 Símbolos departamentales.....	16
1.4 Marco Normativo	18
1.5 Objetivo institucional	20
1.6 Misión.....	21
1.7 Visión	21
1.8 Principios y valores éticos institucionales.....	22
1.9 Funciones	23
1.10 Organigrama.....	24
1.11 Mapa de procesos	25
2. Contextualización de la problemática de intervención.....	27
3. Población objeto de intervención	29
4. Marco referencial.....	30
4.1 Marco teórico	30
4.2 Marco conceptual	35
4.3 Marco normativo.....	37
5. Proceso metodológico.....	44

5.1 Análisis situacional	45
5.2 Diagnóstico.....	45
5.3 Planificación de estrategias	46
5.4 Ejecución.....	46
5.4 Evaluación.....	47
6. Resultado del diagnóstico.....	48
7. Propuesta de intervención.....	66
4.1 Objetivo General	66
4.2 Objetivos específicos.....	66
8. Formulación del Plan de Acción	67
9. Desarrollo del proceso de intervención	75
10. Evaluación del proceso de intervención	87
11. Conclusiones.....	89
Referencias Bibliográficas	92
Apéndices.....	96

Tabla de Tablas

Tabla 1 Marco Normativo de la Gobernación de La Guajira	19
Tabla 2 Tipos de vinculación laboral.....	30
Tabla 3 Marco normativo Programas de Bienestar Social.....	38
Tabla 4 Ejes del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2022	67
Tabla 5 Distribución de estrategias.....	68
Tabla 6 Cronograma de actividades.....	72
Tabla 7 Plan operativo 1	75
Tabla 8 Plan operativo 2	76
Tabla 9 Plan operativo 3	76
Tabla 10 Plan operativo 4	78
Tabla 11 Plan operativo 5	79
Tabla 12 Plan operativo 6	81
Tabla 13 Plan operativo 7	82
Tabla 14 Plan operativo 8	83
Tabla 15 Plan operativo 9	84
Tabla 16 Plan operativo 10	85
Tabla 17 Plan operativo 11	86

Tabla de figuras

Figura 1 Ubicación geográfica.....	14
Figura 2 Mapa satelital.....	15
Figura 3 Sede administrativa	15
Figura 4 Logo institucional.....	16
Figura 5 Bandera departamental	17
Figura 6 Escudo departamental.....	17
Figura 7 Principios y valores éticos institucionales	23
Figura 8 Organigrama Gobernación de La Guajira	25
Figura 9 Mapa de procesos	27
Figura 10 Proceso metodológico	45
Figura 11 Conozco los objetivos, la misión y la visión de la Gobernación de La Guajira.....	48
Figura 12 Conozco el código de integridad y sus valores éticos	49
Figura 13 Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.....	50
Figura 14 La relación con mis compañeros de trabajo es asertiva	51
Figura 15 Mantengo una buena relación con mi jefe inmediato.....	52
Figura 16 Recibo una retroalimentación sobre el desempeño de mi trabajo	52
Figura 17 Cuento con las condiciones y recursos necesarios para realizar mis funciones laborales	53
Figura 18 En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	54
Figura 19 Me siento motivado al desempeñar mis funciones laborales	55
Figura 20 Cuando introduzco una mejora en mi trabajo, se me reconoce	56
Figura 21 Tengo oportunidades de promoción y ascenso.....	57

Figura 22 La comunicación interna de la entidad funciona correctamente	58
Figura 23 Conozco las actividades que realizan las demás sectoriales	59
Figura 24 La comunicación entre el personal de mi departamento y las demás áreas de la entidad es buena.....	59
Figura 25 Estoy satisfecho con los medios de divulgación interna (correo institucional) en la entidad.....	60
Figura 26 La gobernación de La Guajira fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y el acoso.....	61
Figura 27 En la entidad se implementan actividades que elevan el estado de Bienestar de los servidores públicos.....	62
Figura 28 Participo en las actividades que realiza Bienestar Social.....	63
Figura 29 Aprovecho la oferta de capacitaciones que brinda Bienestar Social.....	64
Figura 30 ¿Qué actividades consideras que se deben reforzar para mejorar el clima laboral?	65
Figura 31 ¿Te gustaría recibir capacitaciones bajo cual modalidad?	66

Tabla de Apéndices

Apéndice A Formato de encuesta	96
Apéndice B Tarjeta	99
Apéndice C Tips de vida saludable.....	103
Apéndice D Pausas activas	108
Apéndice E Capacitaciones de los Gestores de Integridad	112
Apéndice F Revista Bienestar	113
Apéndice G Inducción y Bienvenida a los nuevos funcionarios	134
Apéndice H Solicitud (Protocolo de prevención de situaciones asociadas al acoso laboral	138
Apéndice I Oferta interinstitucional.....	152
Apéndice J Jornada Deportiva	155
Apéndice K Promoción del uso de la bicicleta	162
Apéndice L Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2023	168

Resumen

Título: Fortalecimiento del Área de Bienestar Social en la Gobernación de La Guajira*

Autor: Dayanna Stephany Cepeda Sánchez**

Palabras clave: Bienestar social, Clima organizacional, Satisfacción laboral, Gestión del Talento humano, Teoría General de Sistemas.

Descripción:

El presente trabajo de grado se realizó bajo la modalidad de práctica empresarial con el programa Estado Joven en la Gobernación de La Guajira, a fin de contribuir con el fortalecimiento del Área de Bienestar Social, mediante la implementación de estrategias pedagógicas y lúdicas, que permitan la mejora del clima laboral.

Esta intervención organizacional desde el Trabajo social se fundamentó teniendo en cuenta: el análisis institucional, la contextualización de la problemática y la población objeto de intervención (218 servidores públicos), puntos que fueron claves para desarrollar una herramienta de diagnóstico que permitió la identificación de necesidades y satisfacción laboral en los funcionarios de la entidad. De manera que, durante los cinco meses de duración de la práctica se implementaron nuevas estrategias, que dieron respuesta a dichas necesidades y a los ejes temáticos planteados en el “Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos”.

La Gobernación de La Guajira cuenta con el personal calificado para ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos 2022. No obstante, trabajar en Entidades Públicas requiere de un esfuerzo constante en mantener canales de comunicación que motive y reconozca la labor que realizan sus colaboradores, es por esto, que se hace necesario asignar a Bienestar Social recursos económicos proporcionales a la cantidad de personal que maneja para implementar los programas y actividades.

* Trabajo de grado.

** Facultad Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora Yesenia Olaris Oñate Flórez.

Abstract

Title: Strengthening of the Social Welfare Area in the Governor's Office of La Guajira *

Author: Dayanna Stephany Cepeda Sánchez*

Key words: Social Welfare, Organizational Climate, Job Satisfaction, Human Talent Management, General Systems Theory.

Description:

This degree work was carried out under the modality of business practice with the Estado Joven program in the Governor's Office of La Guajira, in order to contribute to the strengthening of the Social Welfare Area, through the implementation of pedagogical and recreational strategies to improve the work environment.

This organizational intervention from the social work perspective was based on the institutional analysis, the contextualization of the problems and the target population (218 public servants), which were key points to develop a diagnostic tool that allowed the identification of needs and job satisfaction of the entity's employees. Thus, during the five months of the internship, new strategies were implemented, which responded to these needs and to the thematic axes proposed in the "National Welfare Program for public servants".

The Governor's Office of La Guajira has qualified personnel to execute the Welfare and Incentives Plan 2022. However, working in public entities requires a constant effort to maintain communication channels that motivate and recognize the work done by its employees, which is why it is necessary to allocate economic resources to Social Welfare proportional to the number of personnel to implement the programs and activities.

* Bachelor Thesis

* Facultad Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora Yesenia Olaris Oñate Flórez.

Introducción

Dentro de la Administración Pública los programas de Bienestar Social son aquellos procesos que pretenden mantener y mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias. Además, de fomentar una cultura organizacional que promueva un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana por parte de los servidores en la entidad (Función Pública, 2012)

Dichos programas se encuentran reglamentados bajo el Decreto Ley 1567 de 1998, establece que los programas de Bienestar Social e Incentivos,

hacen parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (p.1).

La Gobernación de la Guajira es una entidad de carácter público, encargada de la administración de los recursos, obras públicas, planes y programas de desarrollo económico y social, entre otros asuntos departamentales, que funciona bajo un enfoque sistémico que se refleja en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno.

El presente trabajo contiene los resultados alcanzados durante la práctica empresarial adjunta desde la Dirección Administrativa de Talento Humano en el área de Bienestar Social, siendo estructurado de la siguiente manera: En el capítulo 1, se encuentra el análisis institucional, información que ayuda a la comprensión de las dinámicas internas y externas de la entidad.

En el capítulo 2, se ubica la contextualización de la problemática de intervención, donde se especifica la situación a intervenir y los elementos que la rodean e influyen en ella. En el capítulo 3, se precisa la población objeto de intervención, que en este caso son los 218 funcionarios que laboran en la entidad.

Seguidamente, en el capítulo 4 se localiza el marco teórico y conceptual, que contiene las consideraciones teóricas que sustentan la intervención, así como se expone el marco normativo donde se incluyen las leyes, normas y decretos que rige el programa de Bienestar social en las entidades públicas. El capítulo 5 “proceso metodológico”, refiere las etapas en las que se divide el proceso de intervención. En el capítulo 6 se detallan los resultados del diagnóstico realizado.

Asimismo, el capítulo 7 contiene la propuesta de intervención con los respectivos los objetivos del proceso de intervención que aportan la solución a los problemas identificados. En el capítulo 8 “Formulación del Plan de Acción” se describe la distribución de actividades y cronograma que se llevaron a cabo a lo largo de los 5 meses en la práctica. En el capítulo 9, se precisa el desarrollo del proceso de intervención, donde se exponen las estrategias y la metodología implementadas. Y, finalmente, en el capítulo 10 y 11 se encuentra la evaluación y conclusiones.

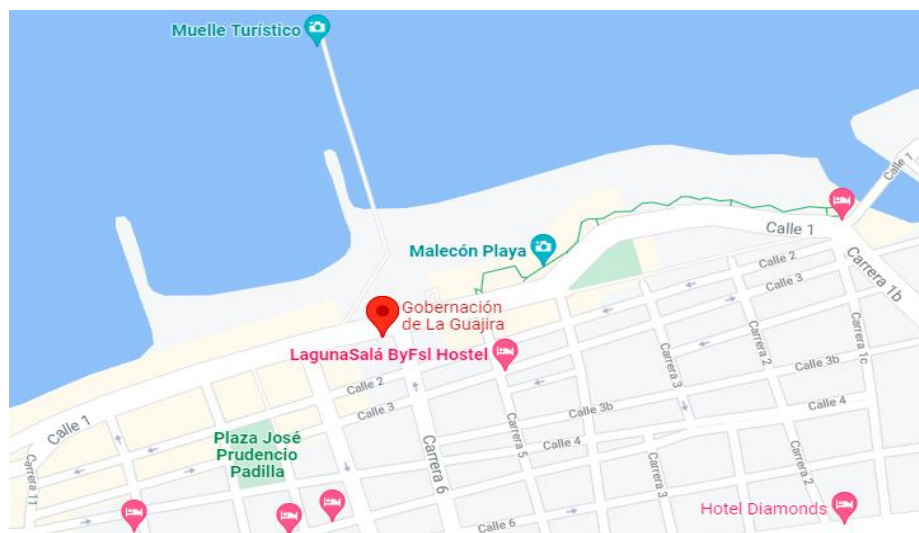
1. Análisis institucional

La Gobernación de La Guajira es una entidad de carácter público, encargada de la administración de los recursos, obras públicas, planes y programas de desarrollo económico y social, entre otros asuntos departamentales. A continuación, se presenta la información correspondiente a la ubicación geográfica de la Gobernación de la Guajira en donde los funcionarios públicos realizan las actividades administrativas y operativas, además de encontrar una breve contextualización histórica.

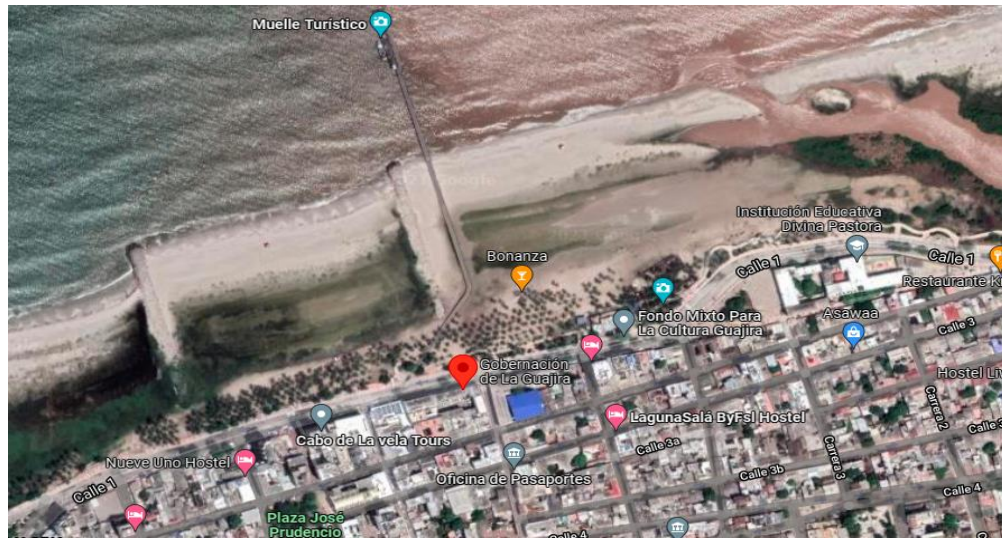
1.1 Ubicación Geográfica

La Gobernación de La Guajira se encuentra ubicada en el departamento de La Guajira (está dividido en 15 municipios, 44 corregimientos, numerosos caseríos y sitios poblados por indígenas conocidos como rancherías), específicamente en la ciudad de Riohacha; donde dicha entidad cuenta con una sede administrativa en la calle 1 No. 6 – 05.

Figura 1 Ubicación geográfica



Nota: Gobernación de La Guajira. Tomado de Google Maps 2021.

Figura 2 *Mapa satelital*

Nota: Gobernación de La Guajira. Tomado de Google Maps 2021.

Figura 3 *Sede administrativa*

Nota: Gobernación de La Guajira. Tomado de Google Maps 2021.

1.2 Contextualización histórica

La Guajira (en Wayuunaiki: Wajiira), es uno de los 32 Departamentos en que se constituye Colombia. Está situado al norte del país y pertenece al grupo de departamentos de la Región Caribe colombiana. Limita al norte y al oeste con el mar Caribe, al este con Venezuela;

al sur con el departamento del Cesar y al suroeste con el departamento del Magdalena. Su capital es Riohacha (Gobernación de La Guajira, 2022).

El territorio guajiro perteneció al Estado del Magdalena hasta 1871, año en que por virtud de la Ley 153, el mencionado Estado lo cedió a la nación para que lo administrara directamente. Fue territorio nacional hasta su creación como intendencia por medio de la Ley 34 de 1898. Por decreto No. 807 de 1911 se creó la comisaría especial de La Guajira con capital en Guaranguro, trasladada más tarde a San Antonio y después a Uribia; por decreto 1824 de junio 13 de 1954 fue creada la intendencia nacional de La Guajira, con capital en Riohacha y la población de Uribia pasó a ser centro de asuntos indígenas. Por acto legislativo No. 1 de diciembre 28 de 1963, se creó el departamento de La Guajira, con vigencia a partir del 1° de julio de 1965 (Gobernación de la Guajira, 2022).

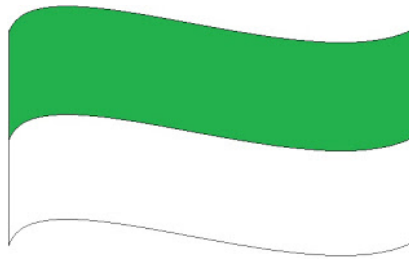
1.3 Símbolos departamentales

Figura 4 *Logo institucional*



Nota: tomada de la Página Oficial de La Gobernación de La Guajira.

El lema “unidos por el cambio” corresponde al Plan de Desarrollo Departamental 2020 – 2023 propuesto por Nemesio Raúl Roys Garzón, enfocado en cinco grandes ejes temáticos: Gobernación legítima y fortalecida con altas capacidades institucionales, economía diversa y sostenible, equidad social, seguridad con enfoque social y proyectos estratégicos de infraestructura para la integración de La Guajira.

Figura 5 *Bandera departamental*

Nota: tomada de la Página Oficial de La Gobernación de La Guajira.

El color Verde representa la esperanza de los agricultores guajiros en la siembra y crecimiento de sus cultivos siempre verdes en su gestación. El color Blanco representa la pureza de la raza indígena, pacífica y noble, como también la riqueza del Departamento, representada en las perlas y la sal (Gobernación de La Guajira, 2022).

Figura 6 *Escudo departamental*

Nota: tomada de la Página Oficial de La Gobernación de La Guajira.

En el escudo del departamento fue seleccionado a través de concurso, saliendo favorecido, el presentado con el seudónimo "Ángel Cuervo", fue adoptado mediante la ordenanza No. 28 del 29 de Noviembre de 1966, y modificado en dos ocasiones a través de las ordenanzas No. 052 de 1994 y 009 de 1998, 10 de marzo (Gobernación de La Guajira, 2022).

Está formado por cuatro cuarteles en forma desiguales; el cuartel superior izquierdo del jefe, en fondo verde, está ocupado por un castillo en oro, con puertas y ventanas abiertas,

significa, la fraternidad de nuestra gente a foráneos, los cuales encuentran en nuestros pueblos, su segunda patria, donde el extraño es uno más de los nuestros (Gobernación de La Guajira, 2022).

El cuartel superior derecho del jefe, color blanco, está ocupado por una espada o florete, forma vertical, con vértice hacia arriba, cruzadas por un par de flechas atravesadas en sentido contrario, significando con ellas la paz de que hacen gala los pueblos de toda La Guajira. Donde la espada o florete tiene la justicia en sus legítimos conquistadores que penetraban La Guajira. Las flechas representan al elemento indígena nativo y poblador de la región (Gobernación de La Guajira, 2022).

El cuartel inferior izquierdo en fondo blanco, con dos serranías en coloración natural y con captus, significa las dos Guajiras: Alta y Baja. El cuartel inferior derecho, en fondo verde está ocupado por un sol naciente, en oro, significa que en La Guajira no existen selvas y que todas sus regiones son bañadas por los rayos del astro rey (Gobernación de La Guajira, s.f). Es totalmente circundado en perlas en coloración natural blanco plata, que como quiera que La Guajira por ser península tiene costa por ambos lados y es de todos conocido que en profundidades reposan grandes bancos perlíferos (Gobernación de La Guajira, 2022).

1.4 Marco Normativo

La Gobernación del Departamento de La Guajira está direccionada a promover las buenas prácticas administrativas entre sus colaboradores, predominando los criterios éticos: de eficiencia, celeridad, y eficacia para alcanzar el desarrollo social, económico, cultural, gubernamental y ambiental. Por consiguiente, su accionar se encuentra regulado por normas, leyes y decretos.

Tabla 1 Marco Normativo de la Gobernación de La Guajira

NORMA	ALCANCE	APLICABILIDAD
Constitución Política de Colombia 1991 (Artículos 285 – 321)	Nacional	De la organización territorial.
Decreto ley 1222 de 1986	Nacional	Por el cual se expide el Código de Régimen Departamental (D.O. N° 37.466, de 14/05/1986 y D.O. N° 37.498, de 06/06/1986. Ver D. 1736 de 1986).
Ley 617 de 2000	Nacional	Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional (D.O. N° 44.188, del 09/10/2000).
Ley 1454 de 2011	Nacional	Por la cual se dictan normas orgánicas sobre ordenamiento territorial y se modifican otras disposiciones (D.O. N° 48.115, de 29/06/2011).
Ley 1437 de 2011	Nacional	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (D.O. N° 47.956, del 18/01/2011).
Decreto único reglamentario 1082 de 2015	Nacional	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional (D.O. N° 49.523, de 26/05/2015).
Ley 1962 de 2019	Nacional	Por la cual se dictan normas orgánicas para el fortalecimiento de la región administrativa de

		planificación, se establecen las condiciones para su conversión en Región Entidad Territorial y se dictan otras disposiciones, en desarrollo de los artículos 306 y 307 de la C. P. (D.O. N° 50.998, de 28/06/2019).
Ley 2082 de 2021	Nacional	Por medio de la cual se crea la categoría municipal de ciudades capitales, se adoptan mecanismos tendientes a fortalecer la descentralización administrativa y se dictan otras disposiciones. (D.O. N° 51.592, de 18/02/2021).
Ley 2135 de 2021	Nacional	Por medio de la cual se establece un régimen especial para los departamentos fronterizos, los municipios y las áreas no municipalizadas fronterizas, declarados zonas de frontera, en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 9, 289 y 337 de la constitución política (D.O. N° 51.756, del 04/08/2021).
Ley 2148 de 2021	Nacional	Por medio del cual se modifica el Decreto Ley 1222 de 1986, el Decreto Ley 1421 de 1993, la Ley 1551 de 2012 y se dictan otras disposiciones (D.O. N° 51.776, del 24/08/2021).

Nota: Información tomada de la Página Oficial de La Gobernación de La Guajira (2021).

1.5 Objetivo institucional

El departamento de La Guajira como entidad territorial tiene como objetivo garantizar, orientar, y dinamizar las buenas prácticas administrativas mediante criterios éticos, que conlleven a lograr la prestación de los servicios de manera efectiva, eficaz y oportuna para la obtención del desarrollo social, económico, cultural, gubernamental y ambiental, de conformidad con la normatividad legal vigente; con un manejo adecuado de los recursos humanos, físicos y

financieros, contribuyendo al bienestar y calidad de vida de la comunidad guajira, mediante efectivos procesos de participación y comunicación (Gobernación de La Guajira, 2022).

1.6 Misión

El departamento de La Guajira, como entidad pública territorial que promueve e impulsa el desarrollo social y económico del territorio y atendiendo su responsabilidad misional, como cuerpo intermedio del estado, articulará, complementará, subsidiará, apoyará, cooperará y brindará asistencia técnica y acompañamiento a los quince (15) Municipios del Departamento, en concurrencia con el nivel superior del Gobierno Nacional, liderando los anhelos de cambio y modernización administrativa con participación de la comunidad y en alianzas público-privadas, en aras de obtener economías de escala, mediante el desarrollo de una buena gestión de gobierno, en cumplimiento de los principios de eficiencia, eficaces y transparencia propios de la función pública y así proveer de mejores oportunidades de acceso a los ciudadanos a los bienes y servicios públicos, hasta garantizar una mejor calidad de vida, con dignidad, prosperidad y seguridad, consolidando la sostenibilidad poblacional, ambiental y libre de Postconflicto en el Departamento (Gobernación de La Guajira, 2022).

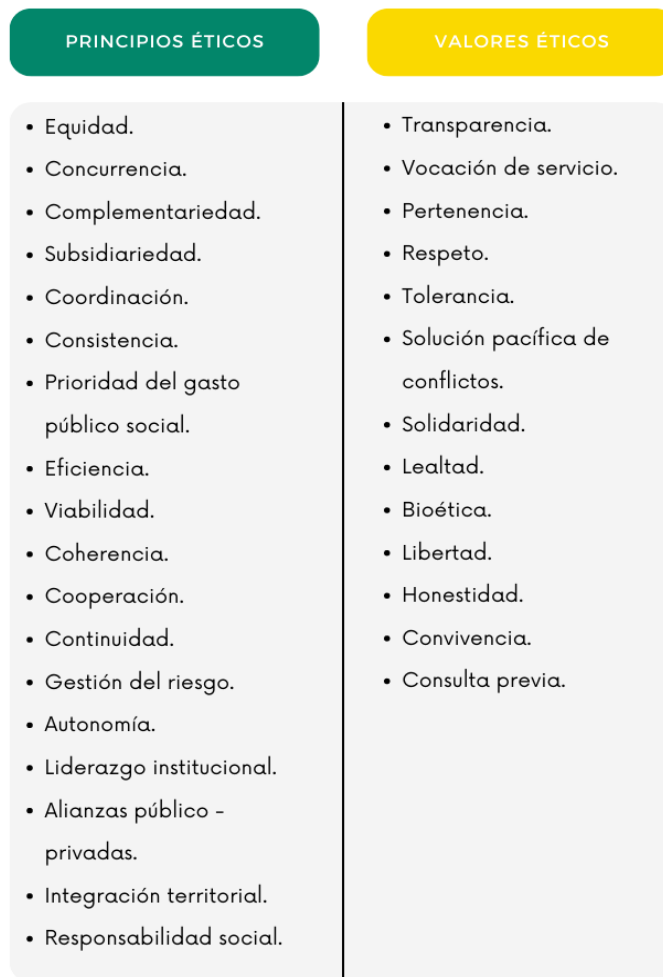
1.7 Visión

A 2030, el Departamento de La Guajira será una entidad territorial reconocida por la sostenibilidad institucional, fiscal y financiera, líder en producción de alimentos orgánicos, competitiva y con su economía encaminada a la oferta de turismo rural, étnico, cultural, de aventuras y de Postconflicto, con impulso agroindustrial, minero energético sostenible, y con un desarrollo portuario consolidado e integrado con el Caribe insular. Será un Departamento con una infraestructura adecuada para el bienestar de la población, con seguridad hídrica, agraria y alimentaria, garantista de los derechos inalienables del ser humano. La sociedad guajira será

saludable, educada, pacífica, participativa, productiva y competitiva, que aprovecha su condición pluriétnica y multicultural, así como las potencialidades productivas para la sostenibilidad poblacional, económica, social, tecnológica y ambiental, para asumir el Postconflicto con compromiso. Seremos un departamento modelo, donde cada habitante encontrará en el territorio y sus instituciones, escenarios de oportunidad para la garantía de los derechos de la población, con enfoque diferencial y étnico, y con prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y habremos logrado además, el respeto por el mínimo vital, la armonía con el ambiente natural y la paz sostenible (Gobernación de La Guajira, 2022).

1.8 Principios y valores éticos institucionales

La Gobernación de La Guajira reconoce y promueve la apropiación de 18 principios y 13 valores éticos institucionales, de manera que servidores públicos y contratistas (sin importar su tipo de vinculación) pertenecientes a las diferentes dependencias adscritas a la entidad, los adopten como propios en su cotidianidad.

Figura 7 Principios y valores éticos institucionales

Nota: Elaboración propia, adaptado de la Página Oficial Gobernación de La Guajira 2022.

1.9 Funciones

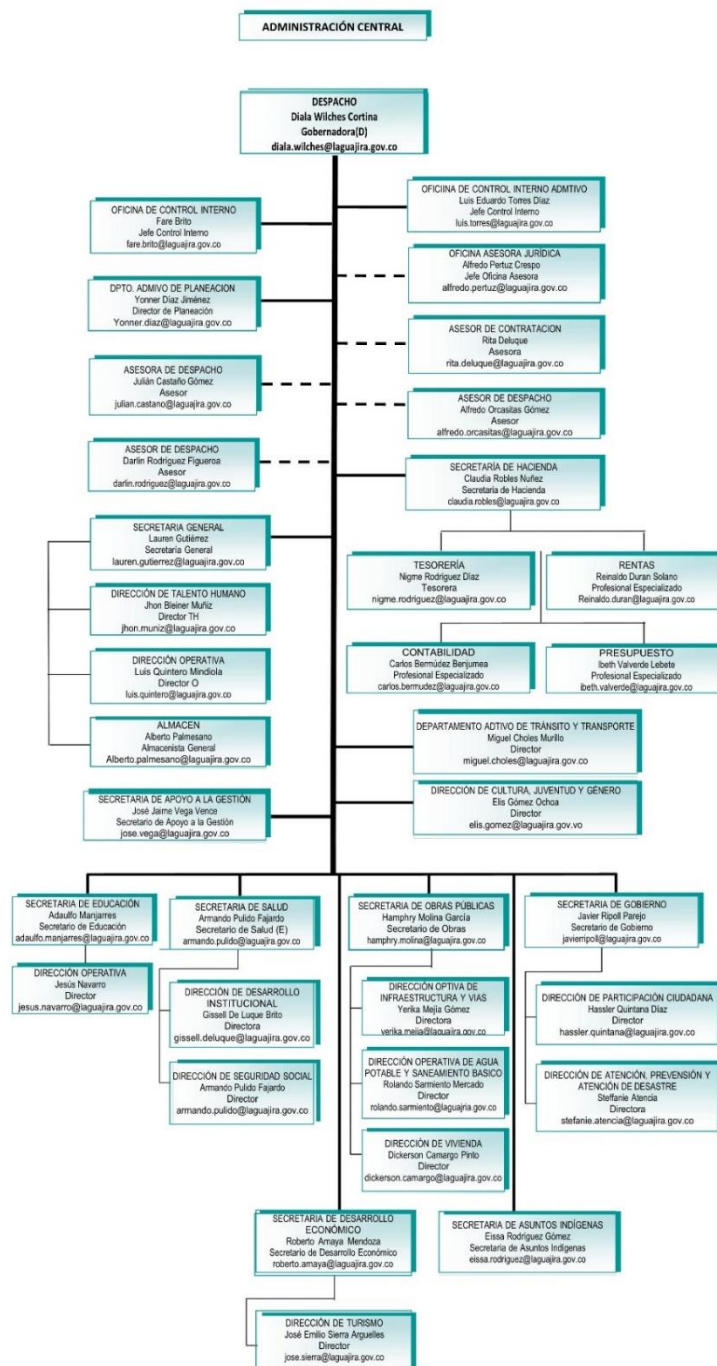
- Mejorar la percepción y la satisfacción de la población respecto a los servicios ofrecidos por la Administración Departamental.
- Atender de primera mano los requerimientos de la Comunidad en general, mediante la ejecución de planes, programas y proyectos acordes con las necesidades identificadas.
- Garantizar el funcionamiento y rendimiento óptimo de todas las dependencias de la Gobernación de La Guajira.

- Asegurar y mantener la calidad de los procesos del Sistema Integrado de acuerdo con los lineamientos de las normas NTC GP1000:2004 y MECI 1000:2014.
- Desarrollar las competencias del Talento Humano de la Gobernación de La Guajira.
- Dar cumplimiento a las competencias y normas legales vigentes aplicables al Departamento.
- Garantizar la selección objetiva de proveedores de acuerdo con las disposiciones legales, enmarcados en un proceso de Contratación claro y transparente (Gobernación de La Guajira, 2022).

1.10 Organigrama

La Gobernación de La Guajira como administración central; administra determinadas actividades y programas que le competen al departamento del que funcionalmente dependen, aunque gozan de autonomía de gestión. Su configuración organizacional corresponde a una estructura jerárquica funcional, es decir, se encuentran organizadas de manera vertical las Oficinas, Direcciones, Departamentos y Secretarías; agrupadas por especialidades, funciones y responsabilidades, que se delegan de la siguiente manera:

Figura 8 Organigrama Gobernación de La Guajira



Nota: Información tomada de la Página Oficial de la Gobernación de La Guajira 2022.

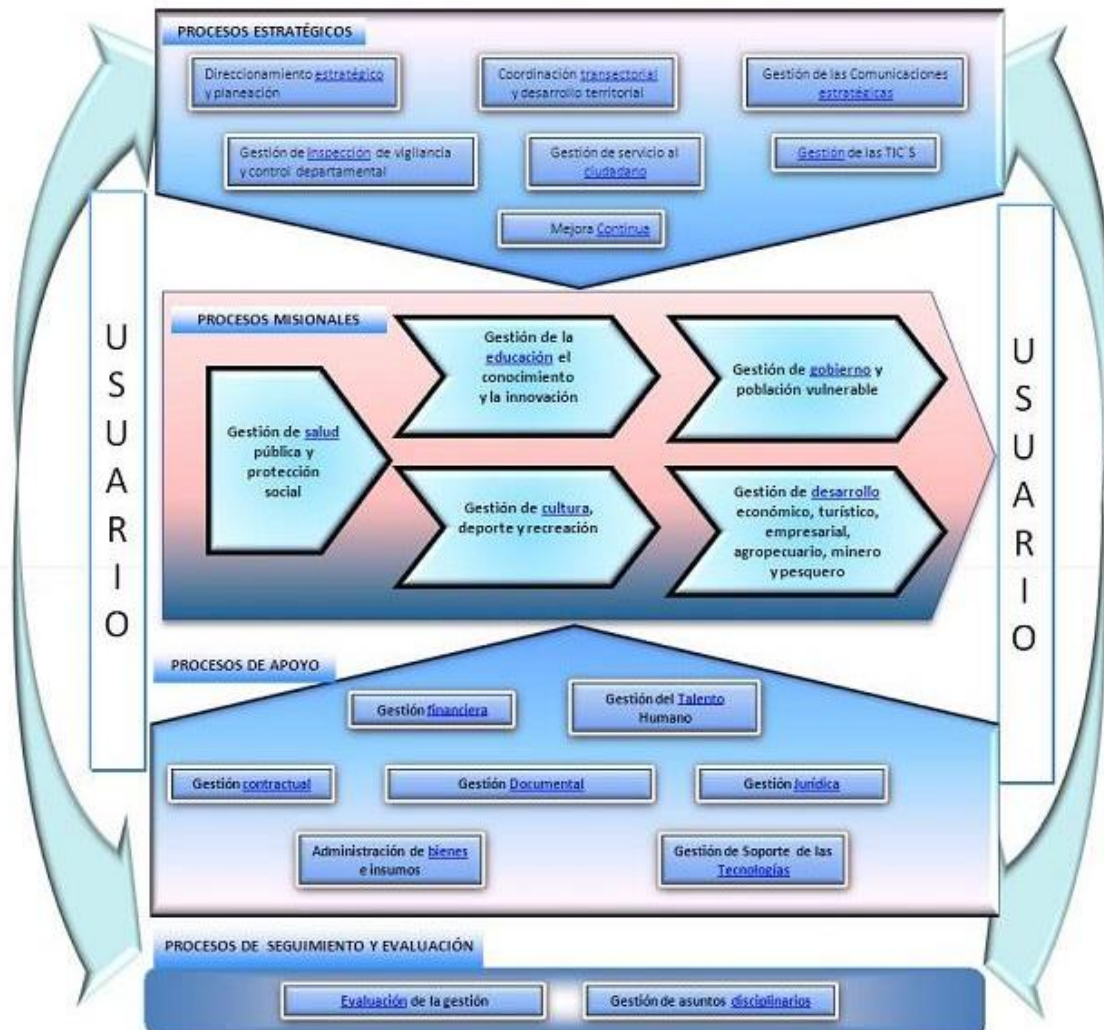
1.11 Mapa de procesos

La Gobernación de La Guajira establece un mapa donde se encuentran representados los aspectos claves de los procesos que se llevan a cabo en la entidad y sus interrelaciones. En primer lugar, se sitúan los procesos estratégicos orientados a establecer las políticas internas, objetivos, planificación estratégica, comunicación interna y externa, entre otros.

En segundo lugar, los procesos misionales, que están orientados a la producción de servicios de la cadena de valor como la gestión de salud pública y protección social, gestión de la educación en el conocimiento y la innovación, gestión de cultura, deporte y recreación, gestión del gobierno y población vulnerable, gestión de desarrollo económico, turístico, empresarial, agropecuario, minero y pesquero.

En tercer lugar, los procesos de apoyo refieren a aquellos que son fundamentales para una operatividad eficiente como refiere a la gestión financiera, gestión del talento humano, gestión contractual, gestión documental, gestión jurídica, administración de bienes e insumos y la gestión de soporte de las tecnologías.

Por último, se encuentran los procesos de seguimiento y evaluación que se encarga de la evaluación de la gestión y la gestión de asuntos disciplinarios. Es de importancia resaltar, que estos procesos se desarrollan en respuesta a las necesidades y satisfacción de las mismas, a favor del grupo de valor o usuarios de la entidad.

Figura 9 Mapa de procesos

Nota: Información tomada de la Página Oficial de La Gobernación de La Guajira 2022.

2. Contextualización de la problemática de intervención

El Trabajo Social es una disciplina y profesión que se dedica al estudio y transformación de una realidad, según lo expone Sara Zamora (2013) en su libro *Fundamentos de Trabajo Social*, como profesional centra su atención

en las relaciones sociales del hombre; con su grupo, en su comunidad, pero también en su relación con el Estado. Hace intervención social desde la participación social; detecta,

investiga y analiza problemas, necesidades y demandas sociales, pero también los atiende (p.7).

Como disciplina de las Ciencias Sociales y Humanas, el Trabajo Social por su formación desarrolla su capacidad de organización y visión integral, asume la identidad de gestor en los diferentes procesos donde encuentra cabida para fomentar el trabajo interdisciplinario, de manera que, se construye conocimiento desde la discusión, la praxis y el análisis continuo en las diversas instituciones donde y con quien ejerce su quehacer profesional.

De manera particular, la intervención del trabajo social en el bienestar social en organizaciones privadas o públicas se ha orientado hacia la promoción del crecimiento personal y profesional de los(as) trabajadores(as) y sus familias, al tiempo que incide en el fortalecimiento de un clima laboral adecuado y en el desarrollo social y ambiental del entorno inmediato a la empresa (Pérez & Díaz, 2014, p.126).

Es por esto, que el campo organizacional demanda el dominio de habilidades cognitivas, actitudinales, axiologías y procedimentales, que posibiliten una buena gestión teniendo en cuenta los diferentes intereses para producir resultados que favorezcan a la entidad, sus funcionarios y respectivos beneficiarios.

Así mismo, desde la Gestión del Talento Humano se desarrollan una serie de acciones encaminadas a potenciar el capital humano y dotarlo de cualidades competitivas, fomentando las relaciones de cooperación entre directivos y trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

Por esta razón, la práctica empresarial que desarrolla la estudiante Dayanna Stephany Cepeda Sánchez por medio del Programa Estado Joven, se encuentra inserta en la Secretaría General a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano y el Área de Bienestar

Social y Capacitaciones, quienes son los responsables de presentar, gestionar y coordinar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2022, acogiéndose a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Dicho Plan Institucional, 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, aumente su motivación y, por ende, faciliten un desempeño eficaz y eficiente en cada una de sus funciones.

Teniendo en cuenta la situación actual por la que atraviesa la Gobernación de La Guajira, se evidencian factores que pueden impactar negativamente el clima laboral de la entidad, debido a que:

- La sede administrativa se encuentra en remodelación, por consiguiente, las sectoriales están distribuidas en los diferentes edificios pertenecientes al departamento y parte del personal se encuentra realizando teletrabajo.
- Inexistencia de presupuesto asignado al área en la entidad para llevar a cabo el Plan Institucional de Bienestar Social.
- Se registra poca receptividad y baja participación por parte de los funcionarios a las actividades programadas desde el área.

Bienestar Social cuenta con un total de 4 practicantes y según la división de funciones que realizó la encargada del área, la estudiante debe retomar algunas actividades que se realizaban anteriormente y cumplir con los 4 primeros ejes que se plantean desde el Departamento Administrativo de la Función Pública 2020.

3. Población objeto de intervención

La Gobernación de La Guajira cuenta con 17 áreas compuestas entre Sectoriales, Oficinas y Departamentos, actualmente su planta se compone por 218 servidores públicos, de los cuales 110 son mujeres y 108 son hombres, que oscilan entre los 24 – 69 años a quienes va dirigido el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2022, incluidos sus familiares. Sin embargo, esta cifra es susceptible de disminuir o aumentar dependiendo de la dinámica de vinculación.

Tabla 2 *Tipos de vinculación laboral*

Tipo de contrato	Número
Elección Popular	1
Provisional	95
Carrera administrativa	70
Libre nombramiento	34
De periodo	1
Sin información	17

4. Marco referencial

4.1 Marco teórico

Este apartado contiene las bases teóricas y conceptuales necesarias para sustentar el proceso de práctica académica de Trabajo Social en la Gobernación de La Guajira; teniendo en cuenta el objeto de intervención, la fundamentación teórica se centra en el enfoque sistémico o Teoría General de Sistemas.

Dicho enfoque trata de comprender el funcionamiento de la sociedad de una manera holística e integradora; donde priman las interacciones, transacciones e interrelaciones de

quienes la componen de forma conjunta y con el entorno. Según Ludwig Von Bertalanffy “Sistema es un conjunto organizado de elementos que interactúan entre sí o son interdependientes, formando un todo complejo, identificable y distinto” (Paredes, 2008, p.9)

Así mismo, cualquier acción que produzca un cambio en alguna de las partes, también producirá cambios en el resto del sistema; razón, por la cual, no deben ser descritas como elementos separados

Este hecho es especialmente importante para el Trabajo Social, ya que el comportamiento, los acontecimientos, los hechos y los procesos sociales no pueden ser entendidos de forma aislada, sino que tienen que ser tratados desde el punto de vista de la interacción (p.337)

Retomando la definición de Bertalanffy, la cual el sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas, se derivan dos características básicas:

- Propósito u objetivo: Todo sistema tiene uno o algunos propósitos u objetivos.
- Globalismo o totalidad: El sistema siempre reacciona globalmente a cualquier estímulo producido en cualquier parte de la unidad. Existe la relación de causa y efecto entre las diferentes partes del sistema. Así, el sistema sufre cambios y el ajuste sistemático es continuo (Paredes, 2008, p. 15).

De los cambios y ajustes continuos que el sistema sufre, se derivan dos fenómenos el de la entropía y el de la homeostasis.

- Entropía: Es la tendencia que los sistemas tienen al desgaste, a la desintegración, para el relajamiento de los estándares y para un aumento de la aleatoriedad.

- Homeostasis: Es el equilibrio dinámico entre las partes del sistema. Los sistemas tienen una tendencia a adaptarse con el fin de alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del medio ambiente. (Paredes, 2008, p. 16)

Por otro lado, Luhmann (1983) señala que la Teoría General de Sistemas no puede ser explicada de forma separada en relación con los subsistemas o elementos que lo componen, pues su comprensión sólo puede realizarse de manera integral, involucrando el suprasistema o medio en el que se desarrolla

En esta interacción, nos indica que el sistema es tan importante como el medio, ya que ambos son lo que son como producto de su interacción, de forma que cualquier cambio en el medio afecta al sistema, y cualquier cambio en el sistema afecta al medio (Viscarret, 2009 p. 336).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, para empezar abordar el objeto de intervención de una manera global e integral, desde el cual se trabajará para contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias dentro de un sistema que en este caso, está conformado por la Gobernación de La Guajira, también es imprescindible reconocer los subsistemas que llevan a cabo respectivas acciones que generan cambios y están simultáneamente relacionados con los objetivos de la práctica; siendo la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social los encargados de implementar y ejecutar, políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus servidores, que los estimulen y fidelicen hacia la entidad.

Así pues, se hace necesario definir el Talento Humano que según Drucker son

Todos los programas de formación buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización. Es un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los objetivos (Mejía et al, 2013 p.7)

En otras palabras, este se basa en el mantenimiento de la información y el desarrollo de potencialidades en sus colaboradores, pues se le da relevancia al individuo que en beneficio de sí mismo, puede impactar positivamente en su entorno aumentando la competitividad, productividad y bienestar, que permita el crecimiento y consecución de objetivos en una organización.

Por lo tanto, la gestión del Talento Humano es considerado como uno de los pilares esenciales en cualquier organización, pues su importancia radica en detectar, generar y evaluar las necesidades de su factor humano y orientar sus esfuerzos por mejorar el clima organizacional, aplicando estrategias innovadoras que permitan el desarrollo de habilidades, al mismo tiempo que se aumenta la productividad y se cumplen los objetivos.

El clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados (Chiavenato, 2000 como se citó en García, M, 2009, p.47)

En este sentido, otro de los aspectos importantes para considerar a la hora de valorar el desarrollo del Talento Humano en las organizaciones: es el factor psicosocial, que engloba las condiciones positivas y negativas, asociadas con el contenido, realización de las funciones y el

entorno social, que se presentan en el lugar de trabajo e impacta directamente en la salud (física, psíquica o social) del trabajador (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f)

Es por esto, que desde el área se busca implementar programas que generen bienestar y den respuesta a las necesidades propias que surgen a partir del estudio individual y colectivo de sus colaboradores, y así lograr un clima laboral positivo, dado que, este se encuentra compuesto por:

El aspecto individual de los empleados, en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización; Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; Liderazgo, poder, políticas, influencias, estilo; La estructura con sus macro y micro dimensiones (Brancato y Juri, 2011, p.18).

En consecuencia, es necesario entender que el bienestar laboral permite motivar y satisfacer las expectativas y necesidades de sus colaboradores, favoreciendo el desarrollo integral a la vez que aumenta su sentido de pertenencia y fidelidad a la organización “es la experiencia positiva que experimenta al sentirse satisfecho porque ha valorado de manera favorable las condiciones laborales, su propio desempeño, la pertenencia a la organización y su posibilidad de obtener beneficios y logros profesionales que considera importantes (Rodríguez y Reyes, 2010, como se citó en Calderón, J, 2016, p.240).

Por las razones mencionadas, las organizaciones buscan implementar programas de Bienestar social e incentivos, como instrumento que les permite crear un ambiente propicio y cohesión entre el personal, mediante la implementación de estrategias encaminadas a facilitar y elevar la calidad de vida de sus empleados, pues

El elemento más valioso de toda organización son las personas, que deben ser consideradas siempre como fines y nunca como medios. Por ello la empresa debe definir con exactitud los propósitos esenciales y los procesos básicos de la administración de recursos humanos (Brancato y Juri, 2011, p.9).

4.2 Marco conceptual

Para poder abordar el objeto de manera acertada, es indispensable conocer los conceptos claves, variables teóricas y aspectos importantes que orientan y deben ser analizados en el proceso de intervención. Esto se debe, a que “su pertinencia para el estudio actual proporciona información del tipo de sujetos, de la forma de recolección de los datos, de los análisis estadísticos utilizados, de las dificultades que se pueden encontrar y las maneras de resolverlas” (Reidl, M, 2012, p. 148)

Inserción sociolaboral

Es un proceso interdisciplinar, donde influyen las circunstancias personales del individuo y el contexto social del mismo, que consiste en la adquisición de una serie de conocimientos, competencias y habilidades, las cuales favorecen la entrada al mercado laboral (Gutiérrez, M, 2022, p.19).

Ambiente de trabajo

Circunstancias o condiciones físicas y climatológicas del trabajo: iluminación, temperatura, ventilación, humedad, limpieza, ruidos, vibraciones, etc. (Martín, A & García, M, 1998, p. 43). En otras palabras, son aquellos elementos asociados al ambiente que incide en el bienestar físico y mental de los colaboradores.

Relaciones interpersonales

Hacen referencia al desarrollo de relaciones con sus compañeros de trabajo, o relaciones con otros colaboradores o seguidores, a partir del intercambio de emociones, afectos, necesidades, intereses y hasta formas de hacer y entender las cosas para el desarrollo de una tarea o actividad (Hunsaker & Cook, 1986, como se citó en Diaz, M et al., 2014, p.4).

Condiciones de trabajo

Condiciones en que se presta el trabajo, y circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo. En un sentido jurídico más preciso, aspectos del contenido del contrato de trabajo que se refieren al modo, tiempo y lugar de la prestación de trabajo y de la remuneración recibida a cambio (Martín, A & García, M, 1998, p. 69).

Motivación y reconocimiento

Conjunto de fuerzas internas y externas, que hacen que un colaborador elija una acción y se conduzca de distintas maneras. Por consiguiente, estas fuerzas son las que conducen al éxito de una meta, tanto personal como organizacional (Newstrom, 2007, como se citó en Huichi, N, 2019, p.6).

Por otro lado, reconocer el trabajo bien hecho sirve de muy poco sino se comunica y se hace saber tanto a responsables y jefes de cada área, acerca de dicha excelente tarea realizada como también al resto de la organización. Es necesario usar este tipo de estrategia para aumentar los intereses de los trabajadores dentro de la organización (Larico, 2014, como se citó en Huichi, N, 2019, p.8).

Oportunidades de promoción y ascenso

Promoción de un trabajador a un empleo o puesto de más alta categoría o grado. Normalmente se decide con criterios de antigüedad, experiencia, méritos y aptitudes, y

viene precedido a menudo por un proceso de selección o valoración (Martín, A & García, M, 1998, p. 46.).

Comunicación organizacional

Conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápidamente sus objetivos (Rodríguez, H, 2005, p.12).

Bienestar Social

Hace referencia a la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores de una organización, esto con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes (Castañeda, Y, 2017, p.6).

4.3 Marco normativo

En Colombia, el Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual comprende los planes de incentivos y los programas de bienestar. Asimismo, a la normativa mencionada, el Decreto Ley 1567 de 1998 reglamenta que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

Por esto, la presente intervención de práctica de Trabajo Social se pretende realizar seguimiento a lo planteado en la norma de la Gobernación de La Guajira desde un enfoque

positivista, teniendo en cuenta el conocimiento que proviene de la observación, que es objetivo y es susceptible de medición y conteo.

Tabla 3 *Marco normativo Programas de Bienestar Social*

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 párrafo 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 1° 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 DASC (Circular. Ley 100 de 1993)	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

	<p>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 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.✓ 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 prerrequisito 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
--	--

	<p>alto riesgo a las Direcciones Regionales y Seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes del 5 de febrero de 1996.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ 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 establecen 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
--	---

	<p>expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones".</p> <p>Decreto 1083 de 2015</p> <p>✓ 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.</p> <p>✓ 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:</p> <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 con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
Ley 734 de 2002	<p>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.</p>

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 con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios social.</p> <p>2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
-----------------------	--

	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">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. <p>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.</p> <p>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 no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.</p> <p>2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los</p>
--	--

	<p>empleados se establecerá 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>
<p>Resolución N. ° 1077 del 25 de septiembre de 2018</p>	<p>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".</p>

Nota: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021.

5. Proceso metodológico

Considerando que, el Trabajo social “adquiere un predominio fundamental, al asumir una función en el área de la investigación social, mediante el uso de técnicas e instrumentos metodológicos más participativos que le permiten profundizar en el análisis de los problemas sociales” (Castro & Reyna, 2017, p.35), a través del proceso de intervención se pretende conseguir el objetivo de promover la satisfacción de necesidades de Bienestar social que favorezca a los funcionarios de la entidad. Para el desarrollo de la práctica empresarial, se definen 4 fases que indican el paso a paso del proceso de intervención.

Figura 10 *Proceso metodológico*

Nota: Elaboración propia. Adaptado de: Castro et al. (2017).

5.1 Análisis situacional

En esta fase inicial de **análisis situacional**, se establece una revisión rigurosa acerca del contexto, los objetivos misionales, así como a la identificación de las dinámicas internas en la entidad; para dar paso al estudio del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2022 de la Gobernación de La Guajira, verificando los lineamientos que se emiten desde Función Pública y toda la información que se encuentra disponible sobre los programas de bienestar.

5.2 Diagnóstico

Siguiendo con el **diagnóstico**, entendiéndolo que “permite conocer a profundidad el área a trabajar, los recursos con los que se cuentan, las áreas de oportunidad y se puede describir a detalle la situación o de igual forma proporcionar un listado de problemas del objeto de estudio” (Anguas et al., 2017, p.77).

Por tanto, se diseña la encuesta de participación bajo los requerimientos del director administrativo de Talento Humano para medir el grado de satisfacción de los Servidores Públicos de la gobernación con una totalidad de 25 preguntas (con única respuesta); teniendo en cuenta las siguientes categorías: inserción sociolaboral, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, motivación y reconocimiento, oportunidades de ascenso, comunicación organizacional y bienestar social.

Para la calificación de la misma, será implementada la escala Likert debido a que esta se considera como una de las más apropiadas para medir reacciones, actitudes, comportamientos y el grado de conformidad de los encuestados. El instrumento se aplicará a una muestra de 140 funcionarios: 46% masculinos y 56% féminas, en diferentes rangos de edades: 24-29 (11%), 30-35 (11%), 36-41 (26%), 42-47 (18%), 48-53 (12%), 54-59 (8%), 66-71 (3%) años y, según el tipo de contrato: provisional 47%, carrera administrativa 30%, libre nombramiento 17% y sin información 6%; el tamaño de la muestra fue seleccionado por medio del software QuestionPro, teniendo en cuenta (nivel de confianza 95%, margen de error 5, población 218), elegidos de manera aleatoria (por medio del programa Excel) sobre la base de datos de funcionarios 2022-2.

5.3 Planificación de estrategias

Una vez aplicada la encuesta y analizados los resultados, se continua con el proceso de diseño, articulación de las acciones y recursos necesarios o **planificación de estrategias** (pedagógicas y lúdicas) que faciliten el aprendizaje continuo en los servidores públicos, generen espacios de esparcimiento y encuentro e impacten positivamente en el clima laboral.

5.4 Ejecución

Se continua con la **ejecución** y desarrollo de lo previamente establecido con la implementación de las estrategias, según García et al (2017) “la ejecución de estrategias requiere

que la firma establezca metas, diseñe políticas motive a sus empleados y asigne recursos de tal manera que las estrategias formuladas puedan ser llevadas a cabo en forma exitosa” (p.5).

5.4 Evaluación

Y finalmente, concluir con la **evaluación** del proceso para así determinar si las actividades planteadas fueron acertadas y cuales son aquellos aspectos a mejorar. Es importante aclarar que, esta área no cuenta con un presupuesto para la programación y ejecución de actividades, de manera que, serán aprovechados los recursos electrónicos que brinda la entidad y considerando, además, que se pueden presentar cambios debido al retorno a la sede administrativa cuando haya finalizado la obra de remodelación.

Por otro lado, los principios éticos son aquellos lineamientos que condicionan la actuación del investigador, el cual debe tener en cuenta “los efectos, los alcances, las consecuencias, las relaciones que se establecen con los sujetos involucrados en el estudio y la manera en que escribe sus resultados” (Noreña et al., 2012, p. 265). Por esta razón, al entrar a campo de intervención se debe contar con unas competencias y habilidades tales como: la capacidad para la resolución de problemas, adaptabilidad, creatividad, iniciativa, entre otras.

Por tanto, el proceso de intervención está direccionado a cumplir con el respeto por la confidencialidad y la privacidad de las personas, lo que implica proteger la identidad, la privacidad y la información de los participantes, debido a que el material que se implementó en el desarrollo de la práctica tuvo un manejo interno en la entidad. Es por esto, que la base de datos que contenga cualquier información privada, fotos, videos o grabaciones; será protegida y contará con un acceso restringido. Pues, los trabajadores sociales son protectores y defensores de los derechos humanos, basando la práctica en los principios de libertad, justicia y dignidad,

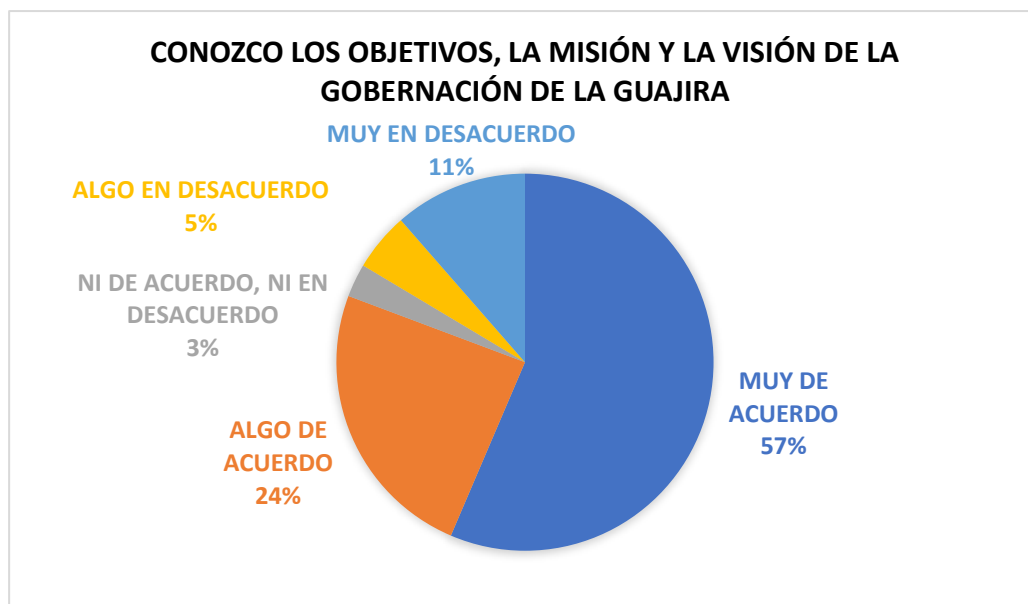
evitando acciones que les impliquen prejuicios frente a la sociedad (Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia, 2019).

6. Resultado del diagnóstico

En este apartado se encuentran los resultados de la Encuesta de participación para el diagnóstico de necesidades e identificación de problemas (Apéndice A) que fue implementada a los Servidores públicos, de los cuales 95 personas respondieron el formato de manera presencial y 45 personas lo diligenciaron bajo la modalidad virtual, utilizando un formulario de Google Forms que fue compartido por medio de un link. Dichos resultados fueron agrupados, clasificados y analizados de la siguiente manera:

a) Inserción sociolaboral

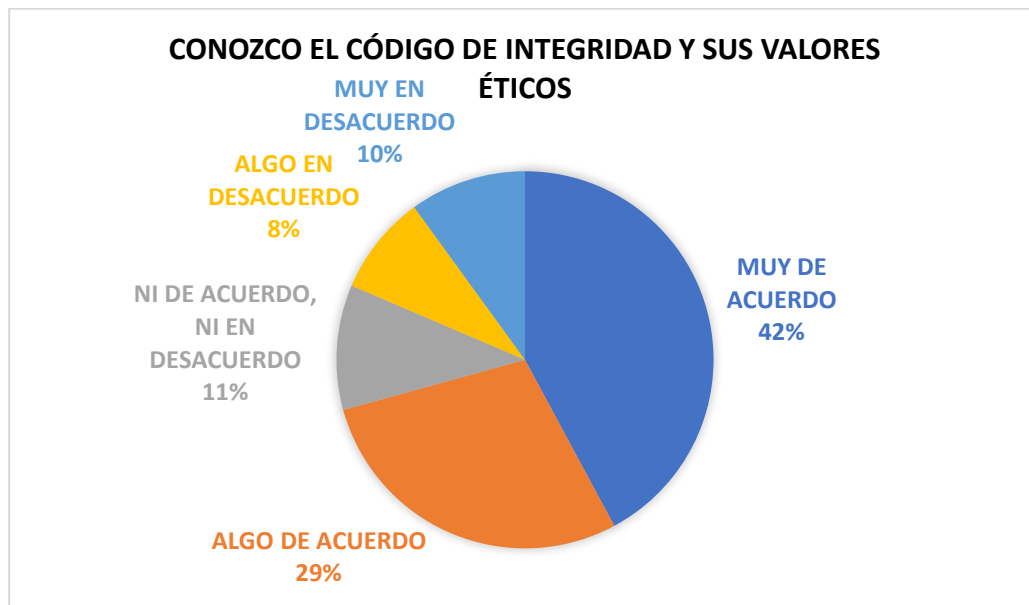
Figura 11 *Conozco los objetivos, la misión y la visión de la Gobernación de La Guajira*



De acuerdo con la figura 11, el 57% del personal afirma estar muy de acuerdo en conocer los objetivos, misión y visión de la Gobernación de La Guajira. Esto se debe, a que desde la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar social se programan semestralmente

jornadas de inducción y reinducción a la entidad; en las que a través de actividades dinámicas se refuerza el sentido de pertenencia institucional.

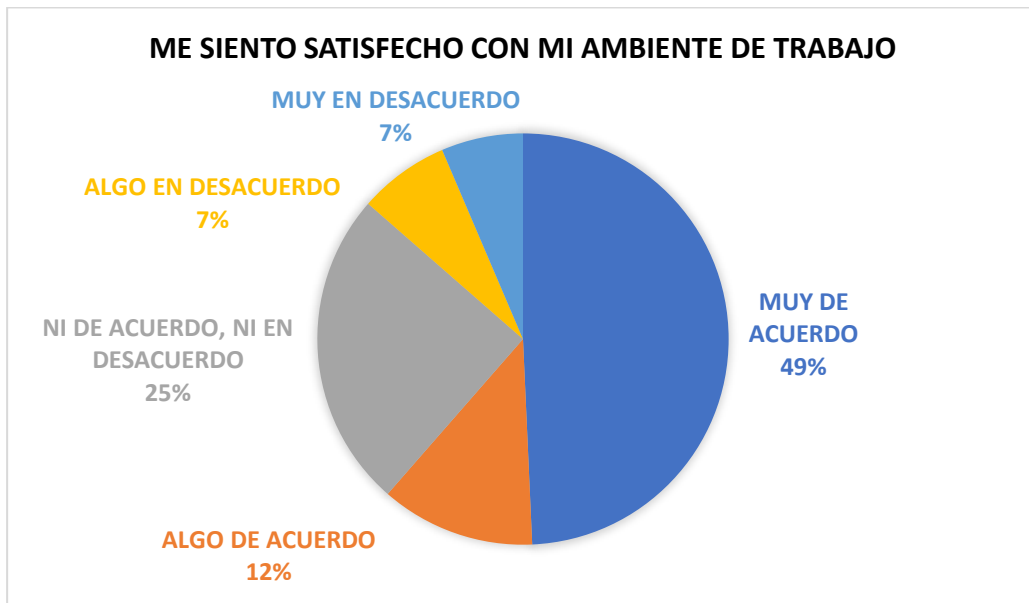
Figura 12 *Conozco el código de integridad y sus valores éticos*



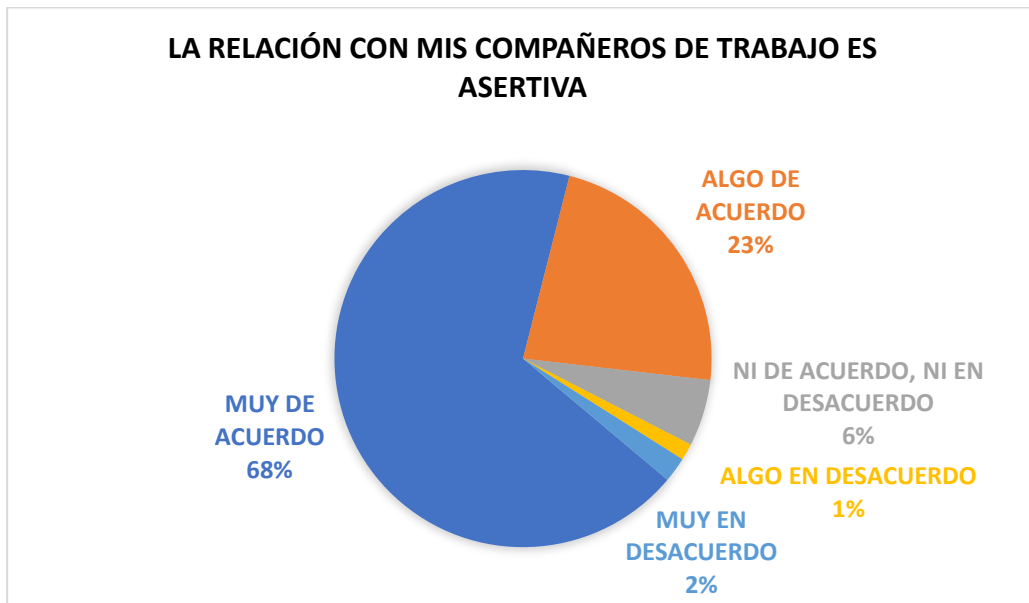
El 71% de los servidores públicos manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo, en conocer el código de integridad y sus valores éticos; siendo el principal instrumento donde se promueven los principios institucionales y su apropiación en la cotidianidad. Este código aplica para todo el personal sin importar el tipo de vinculación.

Por consiguiente, para fortalecer el proceso de inserción sociolaboral se hace necesario programar la jornada de inducción para los nuevos funcionarios y la capacitación de reinducción correspondiente al segundo semestre del año. Asimismo, se debe comenzar a realizar la capacitación de integridad, ética y valores con los gestores de integridad quienes son los delegados para fomentar la transparencia y las buenas maneras, de acuerdo con el Código de Integridad.

b) Ambiente de trabajo

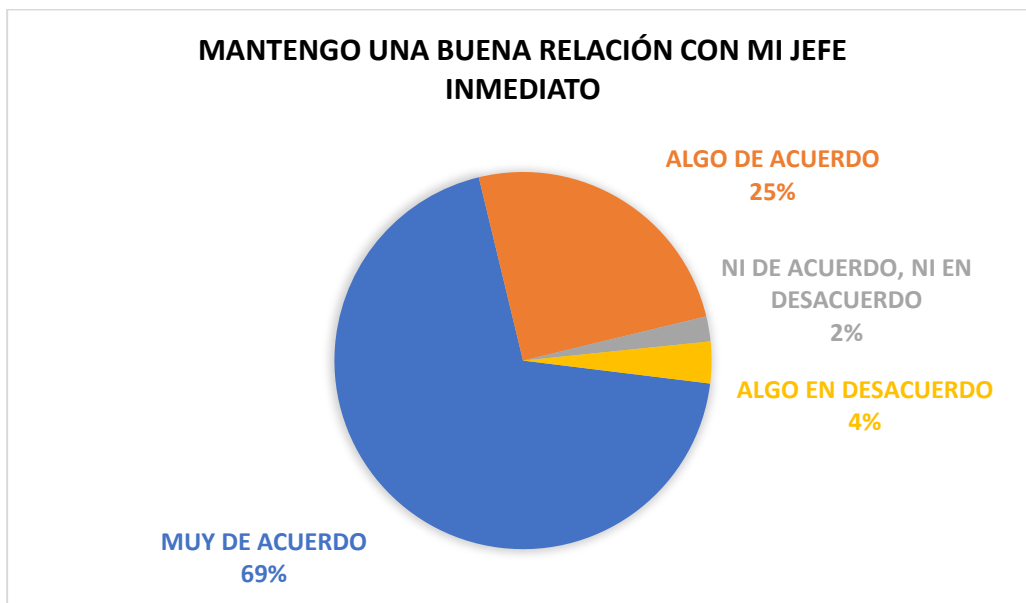
Figura 13 *Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo*

En relación con la figura 13, se puede observar que el 61% de los funcionarios muestran una posición favorable respecto a sentirse satisfecho con el ambiente de trabajo. No obstante, es importante tener en cuenta que la sede administrativa de la Gobernación de La Guajira durante el segundo semestre del 2022 atravesó por un proceso de remodelación donde las sectoriales fueron reubicadas, lo que propició un proceso de adaptación en los trabajadores, a las nuevas condiciones del ambiente laboral.

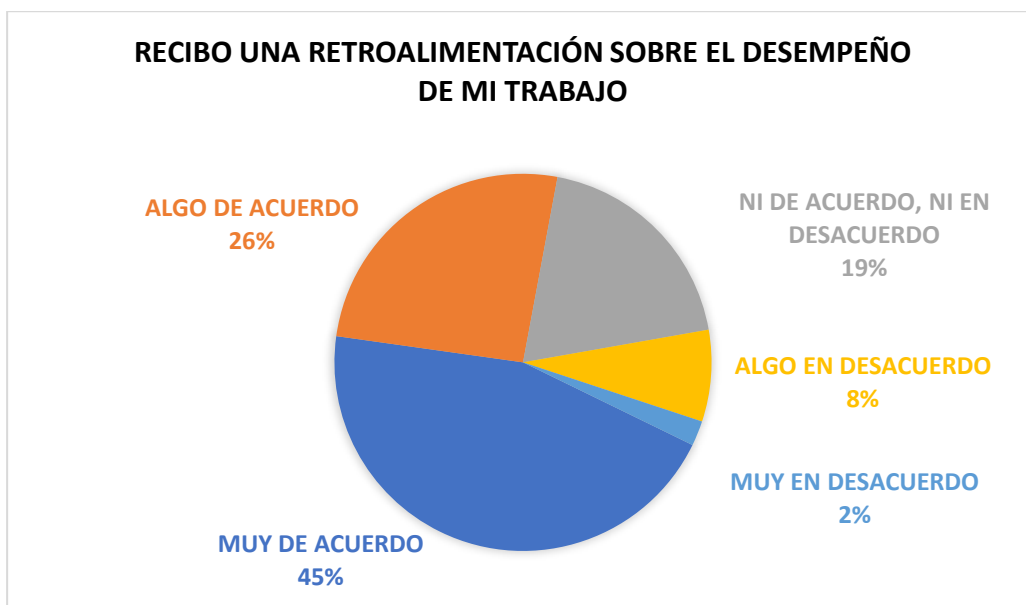
Figura 14 *La relación con mis compañeros de trabajo es asertiva*

Por otro lado, en la figura *La relación con mis compañeros de trabajo es asertiva* los resultados arrojan que el 91% se encuentran muy y algo de acuerdo con la afirmación. Desde Bienestar social, en su misión de promover las buenas prácticas; se extiende la invitación según la oferta a capacitaciones enfocadas en comunicación asertiva y efectiva en equipos de trabajo que son ofertadas por el SENA, ARL Positiva y Aportes en línea.

c) Relaciones interpersonales

Figura 15 Mantengo una buena relación con mi jefe inmediato

En correspondencia, el 94% asegura mantener una buena relación con su jefe inmediato. Esto se debe a que, como se demuestra anteriormente existe una comunicación asertiva entre compañeros de trabajo, lo que genera mayor cohesión grupal posibilitando la obtención de mejores resultados.

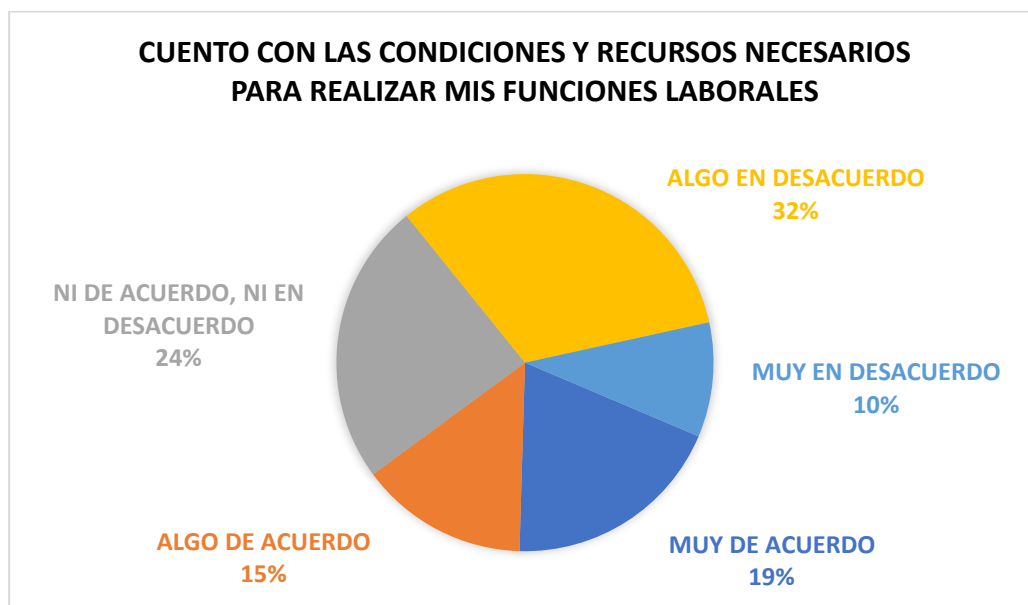
Figura 16 Recibo una retroalimentación sobre el desempeño de mi trabajo

Teniendo en cuenta la figura 16, el 71% de los funcionarios recibe retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo. Cabe resaltar, que se considera importante en las organizaciones porque permite resaltar las destrezas y habilidades que tienen sus colaboradores, asimismo, estar atentos a las debilidades o puntos a mejorar.

Para fortalecer el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales, se hace necesario que la administración agilice la reforma de la entidad mientras el personal es reubicado teniendo en cuenta las condiciones físicas y proporcionando los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Del mismo modo, se programa la capacitación de comunicación asertiva y resolución de conflictos para mejorar la relación entre compañeros.

d) Condiciones de trabajo

Figura 17 *Cuento con las condiciones y recursos necesarios para realizar mis funciones laborales*



Frente al proceso de remodelación, el 42% de los trabajadores muestran un grado de inconformidad según las condiciones y recursos necesarios para realizar sus funciones laborales. Dado que, en la reacomodación de oficinas se evidenció que algunos funcionarios no contaban

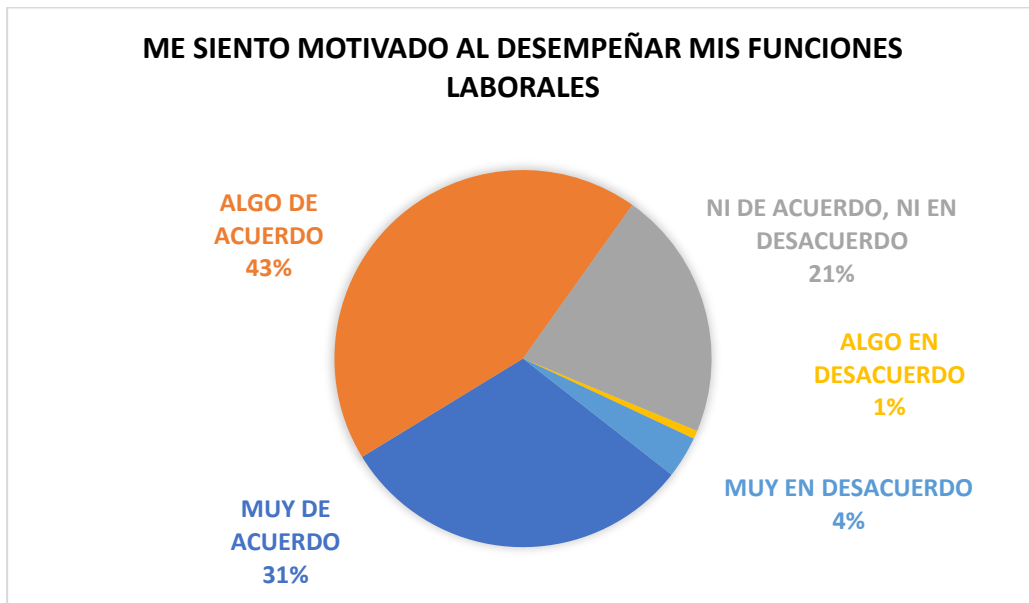
con las herramientas óptimas (computador, internet) o las condiciones (aire acondicionado, espacios para equipos de trabajo) era poco favorable.

Figura 18 *En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades*

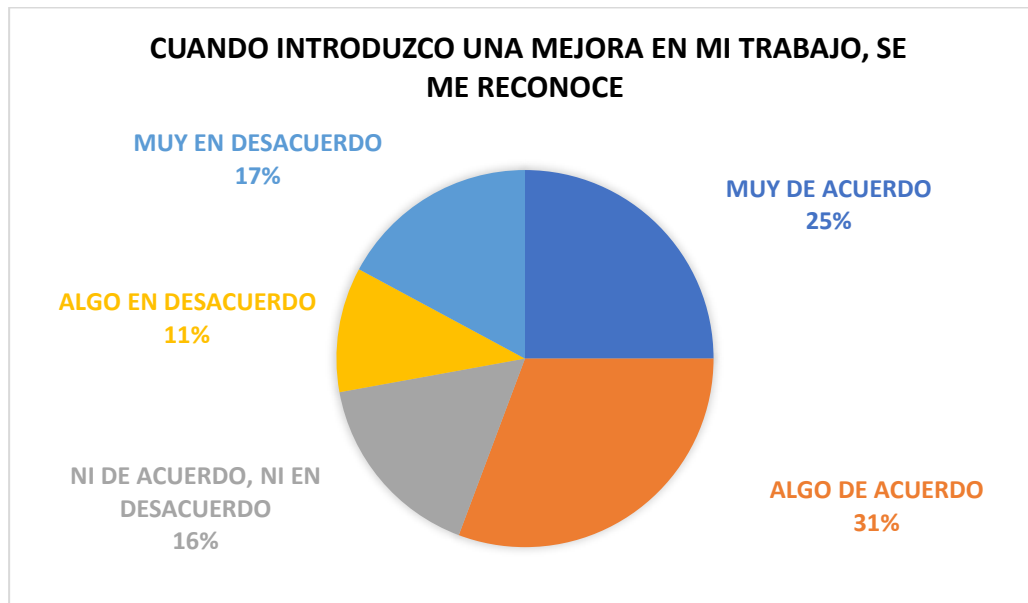


Considerando que el desarrollo de habilidades (básicas, sociales, de gestión y técnicas) engloban lo concerniente a: gestionar, negociar, coordinar, planificar, innovar, entre otras. El 78% de los colaboradores se encuentran conformes que en su puesto de trabajo pueden desarrollar sus habilidades, esto impacta positivamente en su autoestima, satisfacción y realización profesional.

e) Motivación y reconocimiento

Figura 19 *Me siento motivado al desempeñar mis funciones laborales*

Por un lado, la motivación es un factor que genera mayor compromiso y mejores resultados por parte de los trabajadores con relación a su puesto de trabajo y funciones. En la entidad, el 56% de los funcionarios se sienten motivados a desempeñar sus funciones laborales. Por tanto, desde el área se implementa la promoción de hábitos de vida saludable, se realizan pausas activas y se resaltan las fechas especiales, para potenciar los indicadores de motivación en la entidad.

Figura 20 Cuando introduzco una mejora en mi trabajo, se me reconoce

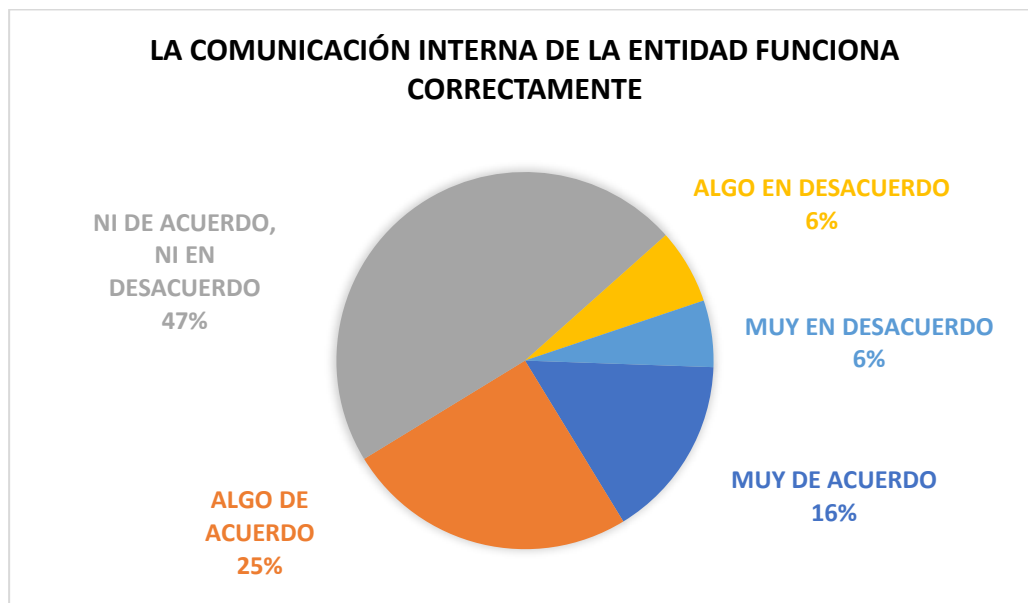
En las organizaciones, el reconocimiento constituye una de las principales fuentes de satisfacción personal en la que se valora el trabajo de sus colaboradores. Como se observa en la figura, el 56% de los trabajadores están de acuerdo con la afirmación *cuando introduzco una mejora en mi trabajo, se me reconoce*. Con el fin de fortalecer dicho aspecto en la entidad, en la *Revista Bienestar* se crea una sección dedicada a resaltar la labor de un funcionario por dependencia.

f) Oportunidades de promoción y ascenso

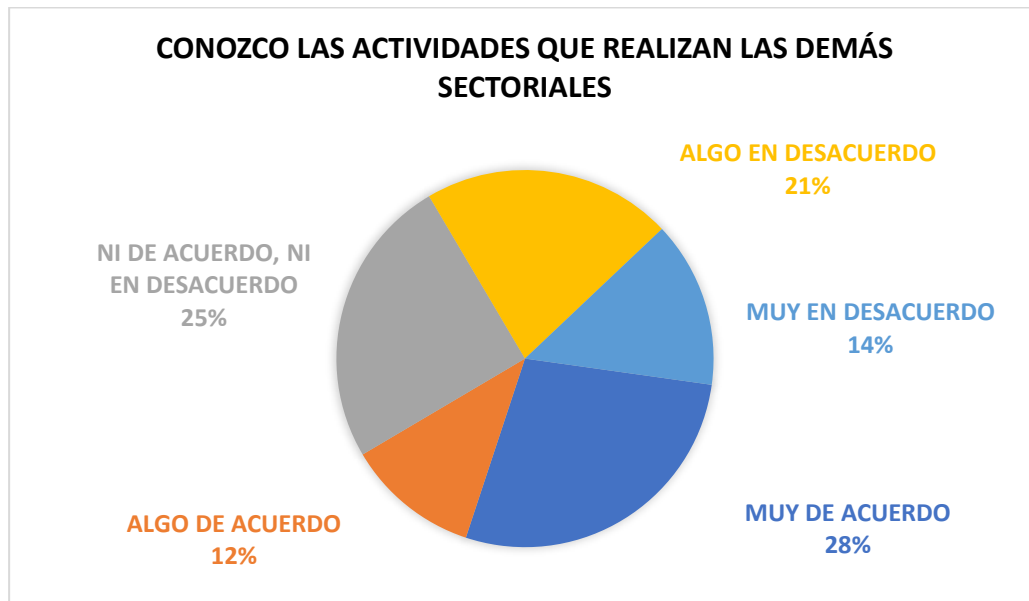
Figura 21 *Tengo oportunidades de promoción y ascenso*

En la siguiente figura, se puede evidenciar que el 78% manifiestan tener oportunidades de promoción y ascenso. Según la Ley 1960 de 2019 permite a las entidades públicas disponer el 30% de sus vacantes para realizar concursos de ascensos “los funcionarios de carrera podrán ascender de manera meritoria dentro de sus entidades siempre y cuando se esmeren por capacitarse y adquirir competencias que les permitan mejorar sus habilidades laborales” (Función Pública, 2019).

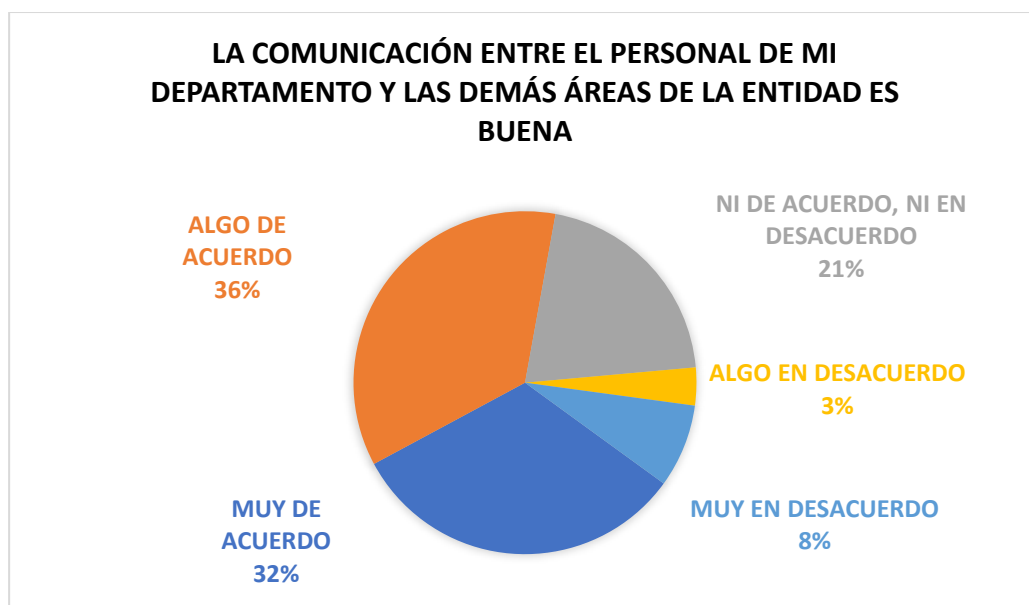
g) Comunicación organizacional

Figura 22 *La comunicación interna de la entidad funciona correctamente*

El 16% de los funcionarios aseguran estar muy de acuerdo con el funcionamiento de la comunicación interna de la entidad, la cual se lleva a través del correo institucional. Del mismo modo, a raíz de la baja aprobación que se manifiesta por la comunicación interna; por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social se implementa una nueva estrategia de comunicación con la *Revista Bienestar* como medio informativo interno.

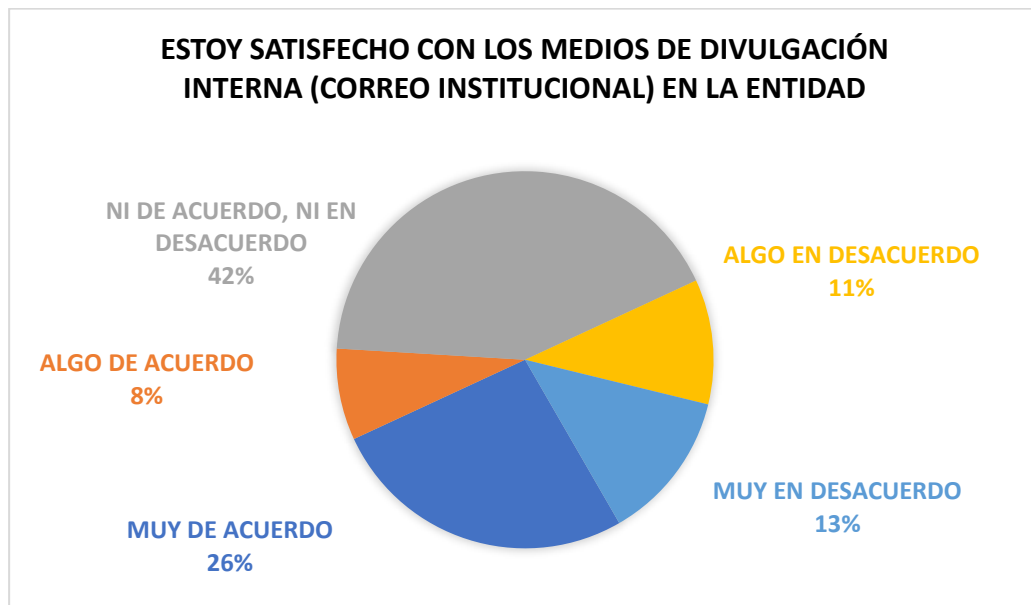
Figura 23 *Conozco las actividades que realizan las demás sectoriales*

Conforme a la figura 23, se evidencia que el 40% del personal coinciden en que conocen las actividades que realizan las demás sectoriales frente al 35% que expresan tener una posición contraria a dicha afirmación. Es por esto, que a través de la *Revista Bienestar* se creó una sección en la que se publican los procesos que adelanta cada sectorial mes a mes.

Figura 24 *La comunicación entre el personal de mi departamento y las demás áreas de la entidad es buena*

Ahora bien, en la figura 24, el 68% de los trabajadores están de acuerdo en que la comunicación entre el personal del departamento y las demás áreas es buena. Pues, en varias ocasiones las dependencias deben realizar trabajo cooperativo para favorecer el logro de objetivos comunes.

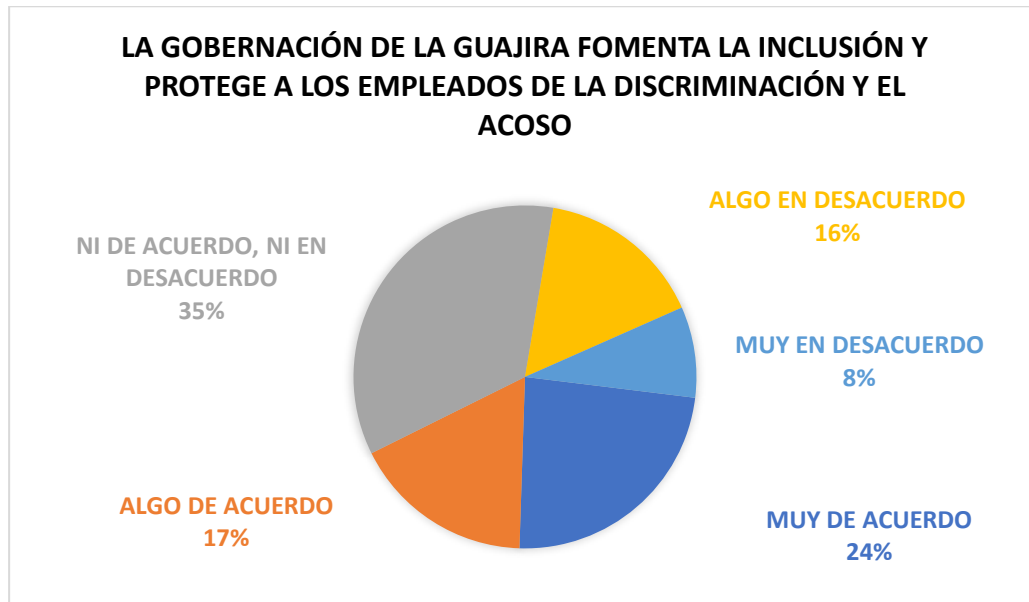
Figura 25 *Estoy satisfecho con los medios de divulgación interna (correo institucional) en la entidad*



Respecto a la satisfacción con los medios de divulgación interna; siendo el correo institucional el único medio válido para enviar información de interés común en la gobernación, el 34% de los trabajadores manifiesta encontrarse de acuerdo. No obstante, el 24% se mantiene en desacuerdo respecto a la afirmación. Esto se debe, a que algunos funcionarios expresan olvidar la contraseña o prefieren utilizar el correo personal para recibir cualquier tipo de información.

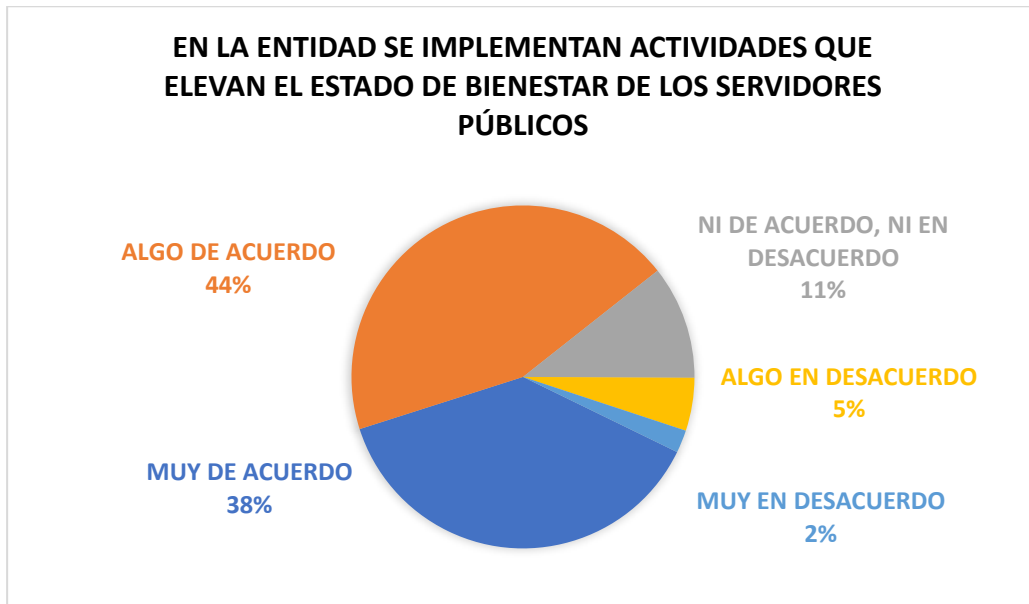
h) Bienestar social y capacitaciones

Figura 26 *La gobernación de La Guajira fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y el acoso*



El 41% de los servidores públicos manifiestan estar en acuerdo y algo de acuerdo a que en la gobernación se fomenta la inclusión y se protege a los empleados de la discriminación y el acoso. Sin embargo, se hace necesario realizar la solicitud desde Bienestar Social para la conformación del comité de convivencia (resolución sin vigencia) quien tiene por objeto prevenir y atender las conductas de acoso laboral.

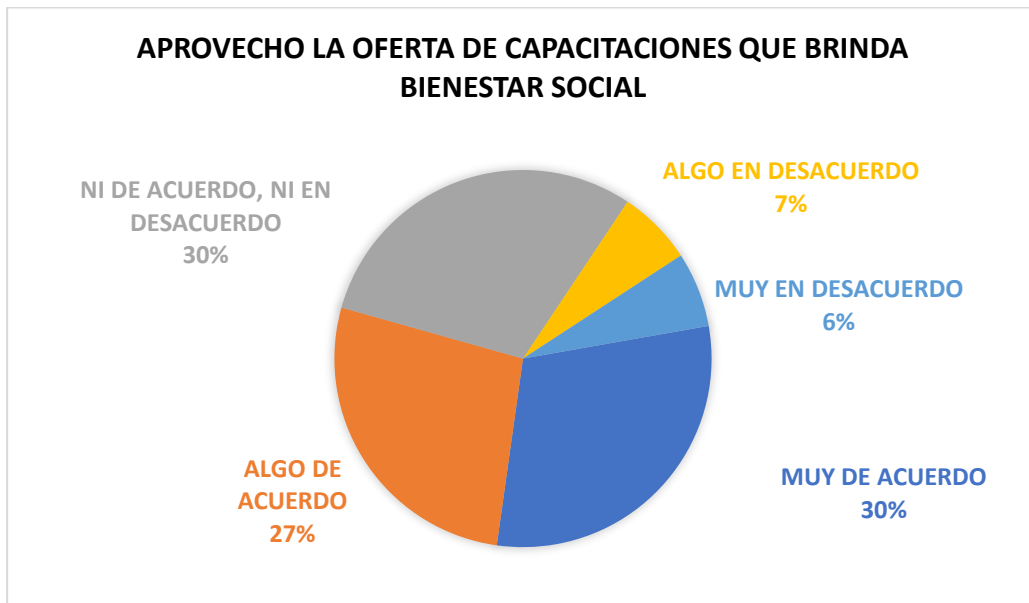
Figura 27 En la entidad se implementan actividades que elevan el estado de Bienestar de los servidores públicos



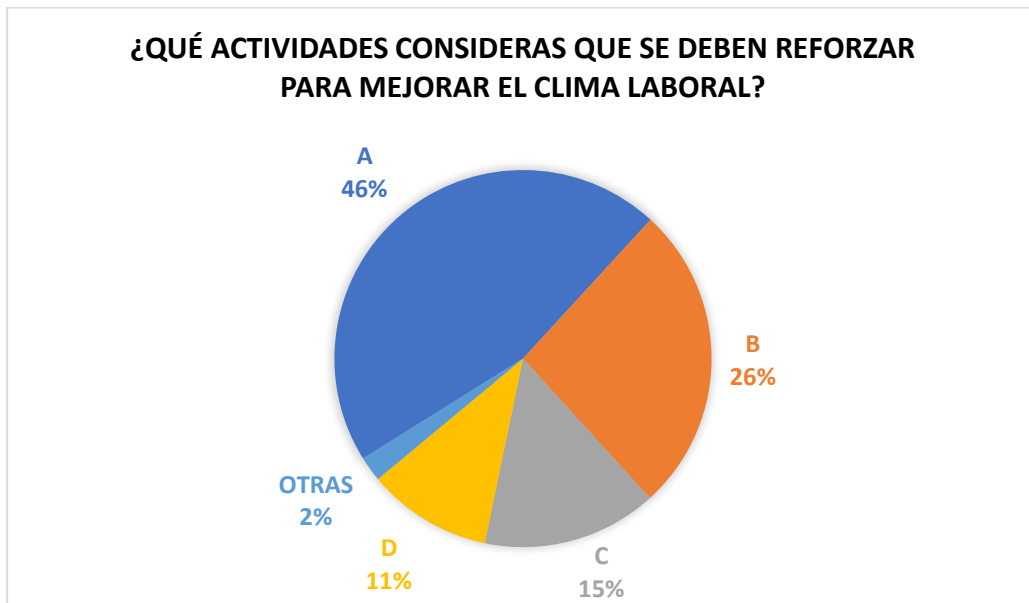
Según la figura, el 82% de los trabajadores están de acuerdo en que se implementan actividades que elevan el estado de Bienestar de los servidores públicos. Dichas actividades son desarrolladas y ejecutadas por Bienestar Social, en las que se incluyen capacitaciones, pausas activas, socializaciones, actividades deportivas y recreativas, entre otras, siendo ejecutadas en todas las dependencias, áreas, oficinas y direcciones pertenecientes a la entidad.

Figura 28 *Participo en las actividades que realiza Bienestar Social*

Desde el área, frecuentemente se programan actividades con la finalidad de mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo. Sin embargo, el 38% de los servidores públicos participa activamente en las iniciativas que se llevan a cabo en las diferentes dependencias. Esto se debe a que, algunos trabajadores se encuentran realizando teletrabajo o trabajo en casa, debido a las nuevas condiciones laborales de la remodelación en la entidad.

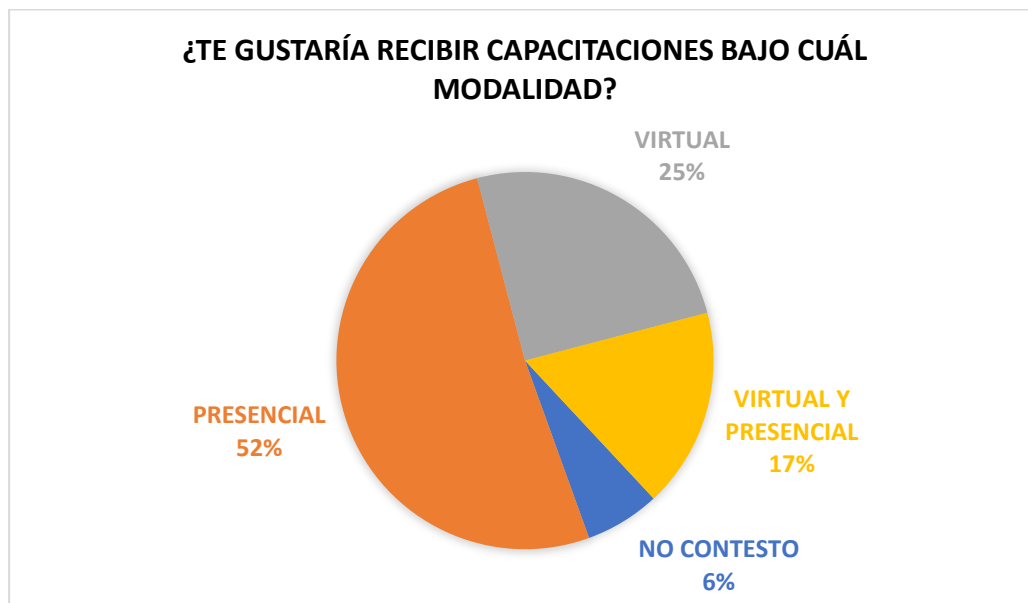
Figura 29 *Aprovecho la oferta de capacitaciones que brinda Bienestar Social*

Igualmente, por medio del correo institucional y en cumplimiento al Plan Institucional de Capacitaciones 2022, constantemente se comparte la oferta de capacitaciones, cursos y diplomados que ofrecen las diferentes entidades privadas y estatales, con la finalidad de mantener preparado el personal de la entidad. Aunque, solo el 57% manifiesta aprovechar la oferta brindada desde el área.

Figura 30 ¿Qué actividades consideras que se deben reforzar para mejorar el clima laboral?

- A.** Actividades culturales y de integración.
- B.** Actividades recreativas y deportivas.
- C.** Socialización de programas de protección y servicios.
- D.** Programas de beneficios sociales y estímulos.

A propósito, se deben reforzar desde el área las actividades culturales y de integración, reflejando preferencia por parte de los funcionarios con un resultado de 46%; asimismo, potenciar las actividades recreativas y deportivas en la entidad, debido a que se encuentran orientadas a mantener y elevar las condiciones que favorece el desarrollo integral de los servidores públicos.

Figura 31 ¿Te gustaría recibir capacitaciones bajo cual modalidad?

Por último, el 52% de los trabajadores muestra mayor inclinación en recibir las capacitaciones bajo la modalidad presencial, pues “es necesario que todas las actividades que se realicen tengan la participación presencial de los directivos de la entidad para comprometer y estimular a los funcionarios” (Anónimo, 2022) “lo virtual ya satura a la gente, hay muchas personas que ni conocemos y forman parte de la entidad” (Anónimo, 2022).

7. Propuesta de intervención

4.1 Objetivo General

- Fortalecer el Área de Bienestar Social de la Gobernación de La Guajira mediante la implementación de estrategias pedagógicas y lúdicas, que permitan la mejora del clima laboral.

4.2 Objetivos específicos

- Formular estrategias pedagógicas y lúdicas que den respuesta al diagnóstico de necesidades identificados en los funcionarios de la entidad.

- Implementar las estrategias pedagógicas y lúdicas que den cumplimiento a los ejes temáticos del Plan Institucional de Bienestar social 2022.

8. Formulación del Plan de Acción

A continuación, se encuentra detallada la información de cómo fueron planeadas las estrategias con sus respectivas actividades, recursos y responsables, cumpliendo un total de 22 semanas en la entidad, en las que la estudiante realizó sus prácticas empresariales para darle cumplimiento a los ejes plasmados en el Plan Institucional de Bienestar Social e incentivos 2022.

Es necesario aclarar que, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) es un organismo del sector central de la administración pública nacional, perteneciente a la Rama Ejecutiva del poder público en el orden nacional. Este tiene como objeto formular y promover las políticas e instrumentos en empleo público, entre ellos; dictar los lineamientos del Plan de Bienestar social e incentivos de las entidades gubernamentales del país.

Es por esto, que surge la necesidad de articular el presente plan de Acción de práctica profesional con el Plan Institucional de Bienestar Social e incentivos 2022 de la Gobernación de La Guajira; para de esta manera, cumplir con los ejes que se encuentran planteados y divididos de la siguiente manera:

Tabla 4 *Ejes del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2022*

<p>EJE 1. EQUILIBRIO SOCIAL</p>	<p>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.</p>
--	--

EJE 2. SALUD MENTAL	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.
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL	Hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	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.

Nota: Plan Institucional de Bienestar social e incentivos 2021.

Tabla 5 *Distribución de estrategias*

Formular estrategias pedagógicas y lúdicas que den respuesta al diagnóstico de necesidades e identificación de problemas.					
ESTRATEGIA	EJE TEMÁTICO	ACTIVIDADES	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES
Destacar las fechas especiales y conmemorativas en la entidad.	Eje 1. Equilibrio psicosocial	Diseño y envío por medio del correo institucional: Tarjeta de felicitación de cumpleaños, ¿sabías que? en fechas especiales, y	# de tarjetas enviadas.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (canva), internet.	Equipo de Bienestar Social.

		condolencias.			
Promover hábitos de vida saludable en los funcionarios.	Eje 2. Salud Mental	Diseño y envío por medio de correo institucional: Tips de estilo de vida saludable (viernes). Realización de pausas activas, según la dependencia y la fecha.	# de tips enviados/ # de tips planeados* 100. # de dependencias donde se realizan las pausas activas/ # de dependencias total*100.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (canva), internet, celular, dulces, detalles.	Equipo de Bienestar Social y ARL positiva.
Promover la interacción en la entidad, asegurando espacios laborales saludables para los servidores públicos.	Eje 3. Convivencia Social	Apoyo en las actividades correspondientes: Capacitaciones: integridad, ética y valores. Resolución de conflictos. Comunicación asertiva. Redacción y publicación de la Revista Bienestar Ediciones 01, 02, 03 y 04.	# de asistentes/ # de convocados* 100. # de revistas publicadas/ # de revistas planeadas*100. # de asistentes/ # de convocados* 100. Correo institucional enviado a la Dirección	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (canva), celular, internet.	Equipo de Bienestar Social.

		<p>Inducción y Bienvenida a la entidad a los nuevos funcionarios.</p> <p>Solicitud para la elaboración del protocolo de prevención del Acoso Laboral (material de apoyo).</p>	<p>Administrativa de Talento Humano para su aprobación.</p>		
Consultar el portafolio de servicios que ofrecen las instituciones aliadas a la entidad.	Eje 4. Alianzas Interinstitucionales	Diseño y envío por correo institucional de imágenes con los beneficios que ofrece la caja de compensación Comfaguajira y medicina prepagada Colsanitas.	# de imágenes enviadas/ # de planeadas* 100.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (canva), internet.	Equipo de Bienestar Social.
Integrar a los funcionarios y contratistas de las entidades públicas.	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud mental. Eje 3. Convivencia Social.	Elaboración de la propuesta para la Jornada Deportiva. Diseño y envío	# de convocados/ # de asistentes* 100.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (canva),	Equipo de Bienestar Social y ARL positiva.

	Eje 4 Alianzas interinstitucionales.	de la publicidad para asistencia de la Jornada Deportiva. Apoyo en la realización de la Jornada Deportiva en conmemoración al día de amor y amistad 2022.		internet.	
Dar cumplimiento al requerimiento del Gobierno Nacional promulgado en la Ley 1811 del 2016.	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud mental. Eje 3. Convivencia Social. Eje 4 Alianzas interinstitucionales.	Elaboración de la propuesta para la Promoción del Uso de la Bicicleta. Diseño y envío del material de apoyo para la actividad de Promoción del uso de la Bicicleta. Apoyo en la realización de la Promoción del Uso de la Bicicleta.	# de convocados/ # de asistentes* 100.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (canva), internet.	Equipo de Bienestar Social y ARL positiva.

9. Desarrollo del proceso de intervención

En concordancia con los resultados adquiridos en la aplicación de la encuesta a los servidores públicos y teniendo en cuenta los recursos y condiciones disponibles en la entidad; surge la necesidad de implementar estrategias dinámicas que cumplan con los ejes establecidos como se detallan en las siguientes tablas:

Tabla 7 Plan operativo 1

Estrategia 1: Destacar las fechas especiales y conmemorativas en la entidad.			
Actividad 1	Eje temático	Indicadores	Recursos
Tarjetas de felicitación y conmemoración.	Eje 1. Equilibrio psicosocial.	# de tarjetas enviadas.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (Canva), internet.
Metodología: Se diseñaron las tarjetas por felicitación de cumpleaños, condolencias y fechas especiales (Apéndice B) por medio de la herramienta Canva, que fueron enviadas por medio del correo institucional a los servidores públicos.			
Indicadores: # de tarjetas enviadas (376 tarjetas enviadas) = 100%			
Evaluación: Al realizar el recorrido por las diferentes sectoriales, se observó que algunos servidores públicos agradecen las tarjetas e imágenes que son enviadas al correo por su contenido llamativo. No obstante, se pudo evidenciar que algunos de los funcionarios, no suelen utilizar el correo institucional como medio de comunicación interna y a otros no se les ha proporcionado una cuenta; siendo el único medio válido para compartir información de interés general, asuntos y actividades correspondientes a la gobernación.			

Tabla 8 Plan operativo 2

Estrategia 2: Promover hábitos de vida saludable en los funcionarios.			
Actividad 1	Eje temático	Indicadores	Recursos
Tips de vida saludable.	Eje 2. Salud mental.	(# de tips enviados/ # de tips planeados) *100.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (Canva), internet.
Metodología: Se diseñaron tarjetas con tips, ejercicios y recordatorios (Apéndice C) por medio de la herramienta Canva, para promover hábitos de vida saludable, que fueron enviadas por medio del correo institucional a los servidores públicos cada viernes.			
Indicadores: (# de tips enviados/ # de tips planeados) *100. (22/22)*100 = 100%.			
Evaluación: Al realizar el recorrido por las diferentes sectoriales, se observó que algunos servidores públicos agradecen las tarjetas e imágenes que son enviadas al correo por su contenido llamativo. No obstante, se pudo evidenciar que algunos de los funcionarios, no suelen utilizar el correo institucional como medio de comunicación interna y a otros no se les ha proporcionado una cuenta; siendo el único medio válido para compartir información de interés general, asuntos y actividades correspondientes a la gobernación.			

Tabla 9 Plan operativo 3

Estrategia 2: Promover hábitos de vida saludable en los funcionarios.			
Actividad 2	Eje temático	Indicadores	Recursos
Pausas Activas dirigidas por ARL	Eje 2. Salud mental.	(# de dependencias donde se realizan	Computador, herramienta gratuita

Positiva.		pausas activas /# de dependencias total) * 100.	de diseño gráfico (Canva), internet, detalles, celular.
<p>Metodología: Se diseñaron las invitaciones a la pausa activa por medio de la herramienta Canva, indicando la fecha y el lugar del encuentro, que fueron enviadas por medio del correo institucional a los servidores públicos.</p> <p>Se realizó la pausa activa a través de diferentes técnicas (estiramientos, respiración, bailoterapia) con el objetivo de contribuir a reducir la fatiga laboral, la mala postura y reducir el estrés en el trabajo (Apéndice D). Finalizando la actividad, con la entrega un reconocimiento o detalle por la participación en la misma.</p>			
<p>Indicadores: (# de dependencias donde se realizan pausas activas /# de dependencias total) * 100. $(17/17)*100 = 100\%$.</p>			
<p>Evaluación: Las pausas activas comenzaron a implementarse cuando el edificio central se encontraba en remodelación, por lo que al visitar las dependencias se encontraba poco personal (algunos estaban cumpliendo con teletrabajo) y su motivación debido a las condiciones del ambiente eran poco favorables, lo que evidenció baja participación en los primeros encuentros. Con el desarrollo de la actividad, los funcionarios se fueron incorporando de manera paulatina aumentando la implicación en las actividades planificadas. En algunas oficinas, se pudo observar carencia de compromiso por parte de los jefes de oficina y colaboración con su equipo de trabajo en las dinámicas. Sin embargo, una vez fueron entregadas las oficinas de la sede principal el flujo del personal aumentó de manera significativa.</p>			

Tabla 10 Plan operativo 4

Estrategia 3: Promover la interacción en la entidad, asegurando espacios laborales saludables para los servidores públicos.			
Actividad 1	Eje temático	Indicadores	Recursos
Bloque de capacitaciones para los gestores de integridad.	Eje 3. Convivencia social.	(# de capacitaciones realizadas/ # de capacitaciones planeadas) *100.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (Canva), celular, internet.
<p>Metodología: Se realizó la solicitud de apoyo a la Caja de Compensación Familiar COMFAGUAJIRA y ARL Positiva, en las capacitaciones que se deben generar para que los/las Gestores/as de Integridad, reciban la formación que se requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades.</p> <p>Se realiza la invitación por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar social, a los gestores de la entidad por medio del correo electrónico. El encuentro se realizó en las oficinas de ARL Positiva, debido a que la sede Administrativa de la Gobernación se encontraba en remodelación.</p> <p>El bloque de capacitaciones (Apéndice E) se centró en los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad, ética y valores. • Resolución de conflictos. • Comunicación asertiva. 			
<p>Indicadores: (# de capacitaciones realizadas/ # de capacitaciones planeadas) *100. (3/3)*100 = 100%.</p>			

Evaluación: Asistió la mayoría del personal llamado a la capacitación, se mostraron participativos a las diferentes dinámicas planteadas por los talleristas.

Tabla 11 Plan operativo 5

Estrategia 3: Promover la interacción en la entidad, asegurando espacios laborales saludables para los servidores públicos.			
Actividad 2	Eje temático	Indicadores	Recursos
Implementación de la Revista Bienestar Ediciones 01, 02, 03 y 04.	Eje 1. Equilibrio psicosocial. Eje 2. Salud mental. Eje 3. Convivencia social. Eje 4. Alianzas interinstitucionales. Eje 5. Transformación digital.	(# de revistas publicadas/ # de revistas planeadas) *100.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (Canva), celular, internet.
Metodología: Se diseñó e implementó la revista Bienestar (Apéndice F) por medio de la herramienta Canva, como nueva estrategia de comunicación interna, que surgió de la necesidad de facilitar canales de comunicación para mantener informados a los funcionarios y contratistas de la entidad sobre los procesos que adelanta cada una de las sectoriales. Es enviada a los correos institucionales de todos los funcionarios finalizando el mes.			

Su contenido se divide en secciones tales como:

- **Editorial:** donde se resalta la trayectoria profesional de un funcionario público.
- **Reconociendo Nuestro Talento Humano:** se otorga el debido reconocimiento público a un trabajador de cada dependencia nominado por su equipo de trabajo o jefe correspondiendo a un valor o cualidad que cambia en cada edición.
- **Novedades de las sectoriales:** se busca divulgar las notas que envía cada equipo de trabajo con las actividades que adelantan.
- **Emprendimiento:** se sugieren recomendaciones para aquellos emprendedores que hacen parte de la entidad, tomada de artículos y blogs dedicados al tema. Además, se hace publicidad a los emprendimientos de los funcionarios o de sus familiares.
- **Empoderamiento digital:** se replican las convocatorias de capacitación que ofrece el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- **Alimentación:** se incluyen recetas saludables, de platos de cocina caseras.
- **Vida:** se toman artículos de consejos médicos, duelo, relajación, entre otros.
- **Maternidad y crianza:** en cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, se publican consejos tomados de artículos y blogs dedicados al tema.
- **Cumpleaños del mes:** se reconocen y conmemoran las fechas especiales.
- **Entretenimiento:** se plasman actividades destinadas a divertir como: chistes, sopa de letras, acertijos, entre otros.

Indicadores: (# de revistas publicadas/ # de revistas planeadas) *100. $(4/4)*100 = 100\%$.

Evaluación: De esta manera, se refleja el esfuerzo institucional y de la estudiante en

práctica, por fortalecer la comunicación interna, elevar la motivación laboral, realizar el debido reconocimiento a las funciones que realiza cada sectorial y cumplir con los componentes plasmados en el Plan Institucional de Bienestar 2022. Aunque pocas dependencias se mostraron reacias a compartir notas sobre los procesos que se adelantan en su oficina; la revista tuvo buena aceptación por parte de los funcionarios, quienes se acercaron de manera presencial o por medio del correo para felicitar por la implementación del medio de comunicación y se mostraron participativos con información para las diferentes ediciones.

Tabla 12 Plan operativo 6

Estrategia 3: Promover la interacción en la entidad, asegurando espacios laborales saludables para los servidores públicos.			
Actividad 3	Eje temático	Indicadores	Recursos
Inducción y Bienvenida a la entidad.	Eje 3. Convivencia social.	(# de asistentes/ # de convocados) * 100.	Computador, video beam, código de integridad, detalles, internet, sala de juntas ARL Positiva.
<p>Metodología: Se realizó la invitación por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar social, a los nuevos funcionarios de la entidad por medio del correo electrónico. El encuentro se realizó en las oficinas de ARL Positiva, debido a que la sede Administrativa de la Gobernación se encontraba en remodelación.</p> <p>En la inducción se realizó la bienvenida con la respectiva entrega del código de integridad,</p>			

manual de funciones y formatos de permiso a cada uno de los servidores públicos con el objetivo de orientar y proyectar la cultura organizacional de la entidad (Apéndice G).
Indicadores: (# de asistentes/ # de convocados) *100. (13/14) *100 = 92%.
Evaluación: Asistió la mayoría del personal llamado a la capacitación, se mostraron participativos a la presentación realizada sobre los objetivos, misión, visión, código de integridad, formatos de permiso y evaluación, entre otros.

Tabla 13 Plan operativo 7

Estrategia 3: Promover la interacción en la entidad, asegurando espacios laborales saludables para los servidores públicos.			
Actividad 4	Eje temático	Indicadores	Recursos
Solicitud para la elaboración del protocolo de prevención de situaciones asociadas al acoso laboral.	Eje 3. Convivencia social.	Correo institucional enviado a la Dirección Administrativa de Talento Humano para su aprobación.	Computador, código de integridad, internet.
Metodología: Se asistió a la charla “Sobre riesgo psicosocial y protocolo de acoso laboral” que se realizó en el marco del Plan de Acción de la Dirección Territorial de La Guajira. Lineamientos que sirvieron para construir y adelantar desde el área, una cartilla (Apéndice H) con los temas principales que engloban la política de prevención contra el Acoso Laboral, para ser socializado con los miembros del comité de convivencia.			

Se realizó la invitación por parte de Bienestar social a los funcionarios pertenecientes al comité de convivencia vía correo institucional y WhatsApp en las oficinas de ARL Positiva, pero a causa de la inasistencia la reunión fue cancelada.

Posteriormente, se encuentra que la resolución por la que se conforma el comité de convivencia está vencida, de manera que, se elabora y radica en la Dirección Administrativa de Talento Humano una nueva solicitud (Apéndice H) para la conformación del comité de convivencia y, por ende, la creación del protocolo de prevención contra situaciones asociadas al acoso laboral en la Gobernación de La Guajira.

Evaluación: La solicitud realizada desde Bienestar Social fue recibida por parte de la dirección administrativa de Talento Humano, debido a la lista de prioridades por resolver. Es por esto, que la conformación del comité de convivencia fue postergada para el año 2023 con el nombramiento de la nueva gobernadora y el material adelantado, será divulgado hasta su aprobación.

Tabla 14 *Plan operativo 8*

Estrategia 4: Consultar el portafolio de servicios que ofrecen las instituciones aliadas a la entidad.			
Actividad 1	Eje temático	Indicadores	Recursos
Oferta interinstitucional.	Eje 4. Alianzas intersintitucionales.	(# de imágenes enviadas/ # de planeadas) * 100.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (canva), internet.
Metodología: Se diseñaron tarjetas con las actividades, shows y portafolio de servicios			

(Apéndice I) que ofrece la Caja de Compensación COMFAGUAJJIRA y medicina prepagada COLSANITAS por medio de la herramienta Canva, que fueron enviadas al correo institucional de los servidores públicos los miércoles o según aplique la oferta.
Indicadores: (# de imágenes enviadas/ # de planeadas) * 100. (11/11) *100 = 100%.
Evaluación: Al realizar el recorrido por las diferentes sectoriales, se observó que algunos servidores públicos agradecen las ofertas de beneficios que son enviadas al correo. No obstante, se pudo evidenciar que algunos de los funcionarios, no suelen utilizar el correo institucional, de manera que se compartió la información vía WhatsApp (grupos).

Tabla 15 Plan operativo 9

Estrategia 5: Integrar a los funcionarios y contratistas de las entidades públicas.			
Actividad 1	Eje temático	Indicadores	Recursos
Apoyo en la realización de la Jornada Deportiva en conmemoración al día de amor y amistad 2022.	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud mental. Eje 3. Convivencia Social. Eje 4 Alianzas interinstitucionales.	(# de asistentes/ # de convocados) * 100.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (Canva), internet.
Metodología: Se elaboró la Propuesta para la Jornada Deportiva 2022 (Apéndice J); fueron diseñadas imágenes de invitaciones y material publicitario, por medio de la herramienta Canva, que fueron enviadas a los correos institucionales de los funcionarios y las entidades patrocinadoras.			

Se realizó el apoyo logístico: acomodación del escenario deportivo, supervisión y toma de evidencias de las diferentes actividades.
Indicadores: (# de asistentes/ # de convocados) * 100. (300/218) *100 = 137%.
Evaluación: De esta manera, se refleja el esfuerzo institucional en implementar actividades deportivas y recreativas (como se reflejó en el diagnóstico), incluyendo a las familias y entidades aliadas. Se evidenció la alta participación por parte de los funcionarios y contratistas de la Alcaldía del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, así como la Gobernación de La Guajira en el partido amistoso y la sesión de aeróbicos; de forma que se cumplió con el objetivo de la integración para fortalecer las alianzas interinstitucionales.

Tabla 16 Plan operativo 10

Estrategia 6: Dar cumplimiento al requerimiento del Gobierno Nacional promulgado en la Ley 1811 del 2016.			
Actividad 1	Eje temático	Indicadores	Recursos
Apoyo en la realización de la Promoción del Uso de la Bicicleta.	Eje 1. Equilibrio psicosocial Eje 2. Salud mental. Eje 3. Convivencia Social. Eje 4 Alianzas interinstitucionales.	(# de asistentes/ # de convocados) * 100.	Computador, herramienta gratuita de diseño gráfico (Canva), internet.
Metodología: Se elaboró la Propuesta para la Promoción del Uso de la Bicicleta			

(Apéndice K), se diseñaron las invitaciones y material publicitario, por medio de la herramienta Canva, que fueron enviadas por medio del correo institucional a los funcionarios y entidades patrocinadoras.

Se realizó el apoyo logístico: acomodación de la sala de juntas, supervisión y toma de evidencias a las actividades.

Indicadores: (# de asistentes/ # de convocados) * 100. (5/5) *100 = 100%.

Evaluación: De esta manera, se refleja el esfuerzo institucional en dar cumplimiento a los requerimientos del gobierno nacional; en la que se realizó la gestión y fueron entregados kits de seguridad vial a los bici usuarios pertenecientes a la planta de la gobernación. Asimismo, fue realizado por parte de ARL Positiva, un conversatorio sobre las normas y conductas de tránsito, así como de la importancia de los criterios de sostenibilidad ambiental sobre el uso de la bicicleta.

Tabla 17 Plan operativo 11

Estrategia 7: Estructurar el plan de Bienestar Social e incentivos según los nuevos lineamientos de Función Pública.			
Actividad 1	Eje temático	Indicadores	Recursos
Proyección del Plan institucional de Bienestar Social 2023.	Eje 1. Equilibrio psicosocial. Eje 2. Salud mental. Eje 3. Convivencia Social. Eje 4 Alianzas	Instrumento elaborado.	Computador, internet.

	interinstitucionales. Eje 5. Transformación digital.		
<p>Metodología: Se asistió a la “Capacitación sobre Gestión Estratégica del Talento Humano: Programa de Bienestar e incentivos” realizada por Función Pública; lineamientos que sirvieron para darle paso a la construcción del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.</p> <p>Fue utilizada la “encuesta de participación para el diagnóstico e identificación de necesidades” como parte del diagnóstico para plantear y sugerir la implementación de estrategias y actividades según la información anteriormente obtenida.</p>			
<p>Evaluación: El plan fue estructurado y ajustado (Apéndice L) por la estudiante en práctica, para la vigencia 2023, hasta ser revisado y aprobado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesional universitaria encargada de Bienestar Social y Capacitaciones. • Director Administrativo de Talento Humano. • Profesional universitario adjunto a la Dirección Administrativa de Planeación. 			

10. Evaluación del proceso de intervención

Para concluir con el proceso de intervención realizado durante la práctica empresarial en la entidad, es necesario evaluar: los referentes teóricos, el planteamiento de objetivos y estrategias, los instrumentos aplicados y aspectos a mejorar; teniendo en cuenta las expectativas, impacto y limitantes presentados.

En primer lugar, respecto a los referentes teóricos que orientaron el proceso; se evidencia la pertinencia de la Teoría General de los Sistemas para abordar el objeto de intervención, en este caso, compuesto por 17 Secretarías, Dependencias y Direcciones; brindando así una visión holística para la comprensión de sus problemáticas y generar alternativas de solución.

En segundo lugar, el instrumento aplicado para el diagnóstico se considera apropiado ya que se recopiló la información pertinente para identificar las necesidades de bienestar social y la satisfacción laboral en los funcionarios, asimismo, sirvió de soporte para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano 2023, Plan Institucional de Capacitaciones 2023 y Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2023. Pues, la aplicación de varios formularios habría generado descontento en los servidores públicos.

No obstante, se considera una de las principales limitantes ya que el instrumento fue creado según las directrices del Director Administrativo de Talento Humano, quien tomó las decisiones de manera vertical. Lo cual dificultó a la estudiante en la creación de un diagnóstico que profundizara sobre las relaciones y dinámicas internas en relación con el Área de Bienestar Social de la entidad.

En tercer lugar, el planteamiento de los objetivos y las estrategias, fueron los adecuados para llevar a cabo el proceso de intervención porque se tuvieron en cuenta las sugerencias brindadas por el personal en el diagnóstico para la planificación de actividades, y, se aprovecharon al máximo los recursos tecnológicos que suministró la entidad.

Y, por último, entre los aspectos a mejorar en la entidad se consideran:

- Reglamentar el uso del correo institucional en los funcionarios.
- Los jefes de las dependencias motiven a su equipo de trabajo y participen con ellos en las actividades que se llevan a cabo.

- Programar más actividades deportivas y de integración, que cuenten con el apoyo económico del despacho del gobernador.
- Otorgar incentivos a los funcionarios por la participación en socializaciones, capacitaciones, conversatorios, entre otros.
- Reforzar el sentido de pertenencia y compañerismo, entre servidores públicos y contratistas.
- Adaptar las instalaciones y proveer los elementos necesarios a los servidores públicos y contratistas, para el cumplimiento de sus funciones laborales.
- Asignar presupuesto para la realización de actividades, capacitaciones ...

11. Conclusiones

La Gobernación de La Guajira cuenta con el personal calificado para ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos 2022. No obstante, las nuevas condiciones a causa de la remodelación del edificio principal, dificultaron la participación activa y el compromiso del personal en las diferentes actividades planteadas, que se deben cumplir para mantener un clima laboral adecuado. Sin embargo, fue posible el cumplimiento de los objetivos gracias al compromiso del área de Bienestar Social, la Dirección Administrativa de Talento Humano y la estudiante de Trabajo Social.

Trabajar en Entidades Públicas requiere de un esfuerzo constante en mantener canales de comunicación que motive y reconozca la labor que realizan sus colaboradores, es por esto, que se hace necesario asignar a Bienestar Social recursos económicos proporcionales a la cantidad de personal que maneja para implementar los programas y actividades.

El campo de práctica permitió a la estudiante afianzar sus habilidades comunicativas debido a que se encontró continuamente realizando actividades de acercamiento con los funcionarios y contratistas de la entidad. Asimismo, se resalta la capacidad del trabajo en equipo (interdisciplinar-interinstitucional), que se debe realizar debido a que se encuentran estudiantes y profesionales de diferentes programas académicos y universidades.

Por otro lado, se reforzaron las habilidades creativas, lo cual fue indispensable para implementar alternativas llamativas (socializaciones, tarjetas en fechas especiales, revista, entre otras) que permitieran cumplir con los 5 ejes que establece Función Pública en el Plan de Bienestar e Incentivos anualmente.

De igual manera, se fortalecieron las habilidades interpersonales, permitiendo a la estudiante relacionarse de manera directa con personas de diferente cultura (quienes respondieron de manera positiva), proponiendo soluciones a las problemáticas que surgieron en el desarrollo de la práctica en la entidad.

Asimismo, se reforzó el desarrollo de habilidades administrativas obtenidas durante el proceso académico enfocado en el campo organizacional, llevando a la práctica materias como: Trabajo Social en grupos y redes, la cual brinda las herramientas para analizar las dinámicas internas que influyen en el objeto de intervención. En Gerencia social, se adquirieron competencias para la gestión de asuntos públicos, identificación y análisis institucionales. Y, Gestión del Talento Humano, aportó conocimiento para la elaboración de la herramienta diagnóstica, identificación de cultura organizacional y clima laboral. Además, se pudo conocer aspectos y apoyar en la promoción de la salud y bienestar en el trabajo.

En efecto, en el ejercicio de la práctica se aplicaron los valores y compromisos plasmados en el Código de Ética de Trabajo Social, participando activamente en la programación de actividades de Bienestar Laboral, velando por elevar la calidad de vida de los funcionarios y manteniendo el principio de confidencialidad en la Entidad.

Referencias Bibliográficas

- Anguas, I., Be, J., Canche, A., Dorantes, L., Méndez, L., Peña, K., Romero, F., y Tenreiro, K. (2017). El diagnóstico; su construcción metodológica en trabajo social. *Metodología de Intervención en Trabajo Social*. Casa Editora Shaad. Primera Edición.
- Brancato, B., y Juri, F. (2011). ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Cuyo. Recuperado de:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancatopuedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247.
- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N., y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psiconex*. Departamento de psicología. ISSN2145-437X.
- Castro, M., Reyna, C., y Méndez, J. (2017). La metodología de trabajo social y los estudios de investigación para la intervención. *Metodología de Intervención en Trabajo Social*. Casa Editora Shaad. Primera Edición. Recuperado de:
<https://www.acanits.org/assets/img/libros/Metodologia%20TS.pdf>
- Decreto 1567 de 1998 [con fuerza de ley]. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. 5 de agosto.
- Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia y reglamento interno del comité de ética (2019). Consejo Nacional de Trabajo Social. Bogotá, D.C.
- Díaz, M. (2014). El liderazgo y las relaciones interpersonales dentro del clima organizacional. *Revista global de negocios*. Volumen 2. Número 1.

- Función Pública. (2012). La importancia de los programas de Bienestar Social en la Administración Pública. Cartilla Sistemas de Estímulos. Orientaciones Metodológicas.
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración. (42), 43-61.
- García, J., Duran, S., Cardeño, E., Prieto, R., García, E., y Paz, A. (2017) Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. Revista Espacios. ISSN 0798 1015. Recuperado de:
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>
- Gobierno de España (s.f) ¿Qué es un factor de riesgo psicosocial? Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->
- Gobernación de La Guajira (s.f). *Funciones y deberes.*
- Gobernación de La Guajira (s.f). *Historia de La Guajira.*
- Gobernación de La Guajira (s.f). *Misión y visión.*
- Gobernación de La Guajira (s.f). *Normograma Régimen Departamental Colombiano.*
- Gobernación de La Guajira (s.f). *Organigrama.*
- Gobernación de La Guajira (s.f). *Principios y valores.*
- Gobernación de La Guajira (s.f). *Procesos y procedimientos.*
- Gobernación de La Guajira (s.f). *Símbolos departamentales.*
- Gutiérrez, M. (2022). *Proyecto de inserción socio-laboral con mujeres en contextos de prostitución desde la perspectiva del Trabajo Social.* Universidad de Valladolid. Facultad de educación y Trabajo Social.

Huichi, N. (2019). Motivación laboral. Universidad Peruana Unión. Recuperado de:

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/Carolina_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martín, A., y García, J. (1998). Glosario de empleo y relaciones laborales. Fundación europea para mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Publicación n° EF/97/38/ES.

Mejía, A., Bravo, M., y Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Ingeniería Industrial, XXXIV (1) ,2-11. ISSN: 0258-5960. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>

Moreno, A. (2021). Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2021. Gobernación de La Guajira. Recuperado de:

<https://www.laguajira.gov.co/NuestraGestion/PlaneacionGestionyControl/Plan%20de%20Incentivos%20Institucionales.pdf>

Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., y Rebolledo, D. et al (2012) Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. AQUICHAN - ISSN 1657-5997. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>

Peña, J. (2019). Ascenso en carrera administrativa, un reconocimiento a la capacitación y experiencia de los funcionarios públicos. Función Pública. Red de los servidores públicos.

Pérez, L., y Díaz, Y. (2014). Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos. *Revista Eleuthera*, 10, 121-145. Recuperado de:

http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera10_8.pdf

Reidl-Martínez, L. M. (2012). Marco conceptual en el proceso de investigación. Investigación en Educación Médica, 1(3), 146-151.

Rodríguez, H. (2005). Definición y alcance de la comunicación organizacional. La comunicación en las organizaciones. ISBN 968-24-6586-9.



Viscarret, J. (2009). Fundamentos del Trabajo Social. Modelos de Intervención en Trabajo Social. Recuperado de: <https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf>

Zamora, S. (2013). Fundamentos de Trabajo Social. Primera edición agosto de 2013. Recuperado de: <https://docplayer.es/65760354-Libro-fundamentos-de-trabajo-social.html>

Zúñiga, M. (2008). “Ensayo” Influencia del enfoque sistémico en el Trabajo Social. Curso de actualización. Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Trabajo Social. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000309.pdf>

Apéndices

Apéndice A *Formato de encuesta*

	ENCUESTA DE PARTICIPACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES E IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	
Fecha:	Dependencia:	
Edad:	Tipo de contrato:	
Sexo:	Fecha de ingreso a la entidad:	

Desde la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social, te invitamos a diligenciar la siguiente encuesta que fue diseñada para medir el grado de satisfacción de los Servidores Públicos de la Gobernación de La Guajira. Y de la misma manera, diseñar lo que será el Plan estratégico de Talento Humano 2023, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 y el Plan Institucional de Capacitaciones 2023.

Por favor, indique su grado de acuerdo con cada uno de los siguientes ítems.

Ítems	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
Conozco los objetivos, la misión y la visión de la Gobernación de La Guajira.					
Conozco el código de integridad y sus valores éticos.					
Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
La relación con mis compañeros de trabajo es asertiva.					
Mantengo una buena relación con mi jefe inmediato.					
Recibo una retroalimentación sobre el desempeño de mi trabajo.					
Cuento con las condiciones y recursos necesarios para realizar mis funciones laborales.					

Ítems	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
Cuento con las herramientas digitales que le permiten generar flexibilidad y eficiencia en los procesos productivos.					
El entorno físico y el espacio en el que trabajo son satisfactorios.					
En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.					
Me siento motivado al desempeñar mis funciones laborales.					
Cuando introduzco una mejora en mi trabajo, se me reconoce.					
La entidad me tiene en cuenta por mis capacidades y conocimiento.					
Tengo oportunidades de promoción y ascenso.					
La comunicación interna de la entidad funciona correctamente.					
Conozco las actividades que realizan las demás sectoriales.					
La comunicación entre el personal de mi departamento y las demás áreas de la entidad es buena.					
Mi equipo de trabajo mantiene una buena comunicación con la junta directiva de la entidad.					
Estoy satisfecho con los medios de divulgación interna (correo institucional) en la entidad.					
La gobernación de La Guajira fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y el acoso.					

Ítems	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
En la entidad se implementan actividades que elevan el estado de Bienestar de los servidores públicos.					
Participo en las actividades que realiza Bienestar Social.					
Aprovecho la oferta de capacitaciones que brinda Bienestar Social.					
<p>¿Qué actividades consideras que se deben reforzar para mejorar el clima laboral?</p> <p>___ Actividades culturales y de integración</p> <p>___ Actividades recreativas y deportivas</p> <p>___ Socialización de programas de protección y servicios sociales</p> <p>___ Programas de Beneficios sociales y estímulos</p> <p>Otras</p>					
<p>¿Te gustaría recibir capacitaciones bajo cuál modalidad?</p> <p>___ Virtual</p> <p>___ Presencial</p>					
<p>OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS</p>					

Apéndice B Tarjeta



La Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social, hoy 14 de septiembre conmemora a:



Riohacha
en sus 477 años
DE POBLAMIENTO E HISTORIA



17 DE JULIO
FELIZ DÍA DEL INGENIERO
"La materia no se crea ni se destruye, un ingeniero la transforma"

DÍA NACIONAL DEL PERIODISTA

¿SABÍAS QUÉ?

En 2004, tras la Ley 918 se anunció que el día de hoy podría celebrarse en homenaje a Antonio Nariño quien introdujo e imprimió la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

Considerado, además, el primer periodista político del país y luchador con toda la fuerza de la libre expresión mediante la prensa.

¡ FELIZ DÍA!



¿Sabías qué?



Hoy, 5 de Agosto se celebra El "Día del buen Vecino"

Es un día conmemorativo en el que regalar una flor a las personas que habitan, trabajan y estudian a nuestro alrededor, como un gesto para resaltar la amabilidad y el civismo.


2023

Termina un año de colaboración, desafíos, éxitos y aprendizajes.

Desde la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social, solo nos queda desearles un

¡Feliz Año Nuevo!

BATALLA DE BOYACÁ
7 DE AGOSTO



¿SABÍAS QUÉ? ESTA FECHA RECUERDA AL ENFRENTAMIENTO OCURRIDO EL DÍA 7 DE AGOSTO DE 1819 ENTRE EL EJÉRCITO LIBERTADOR, LIDERADO POR SIMÓN BOLÍVAR, Y LAS TROPAS INVASORAS DE LA DIVISIÓN REALISTA ESPAÑOLA, QUIENES TENÍAN COMO MISIÓN TOMAR EL TERRITORIO DE SANTA FE DE BOGOTÁ.

DESPUÉS DEL 7 DE AGOSTO DE 1819, LOS TERRITORIOS QUE HOY SE CONOCEN COMO COLOMBIA, VENEZUELA, ECUADOR Y PANAMÁ, CONSTITUYERON LA NACIÓN CONOCIDA COMO LA GRAN COLOMBIA, LA CUAL EXISTIÓ HASTA 1830.

A LOS QUE DÍA A DÍA TRABAJAN CON ESFUERZO Y DEDICACIÓN, APORTANDO AL DESARROLLO DEL SECTOR ALIMENTARIO

¡Feliz día del Ganadero!

30 de Septiembre



¿SABÍAS QUÉ?

HOY, 19 DE OCTUBRE SE CONMEMORA EL DÍA INTERNACIONAL DE LUCHA CONTRA EL CÁNCER DE MAMA

El cáncer de mama constituye la primera causa de muerte en la población femenina a nivel mundial. Por lo que, esta fecha ha sido impulsada para sensibilizar y concienciar a las mujeres de todo el mundo, sobre la importancia de realizarse un examen de mamas regularmente, con la finalidad de detectar cualquier signo o anomalía; así como incrementar el acceso de la población femenina a los controles y tratamientos oportunos de esta enfermedad...

¡LA DETECCIÓN A TIEMPO SALVA VIDAS!





¿Sabías qué?

Todos los años del 1 al 7 de agosto, se conmemora La Semana Mundial de la Lactancia Materna promovida por la Alianza Mundial pro Lactancia Materna, WABA y la Organización Mundial de la Salud; cuyo objetivo es fomentar la lactancia materna, o natural, y mejorar la salud de los bebés de todo el mundo.

La leche materna es un el alimento ideal, completo y saludable para recién nacidos y niños menores de 2 años o más; por contener más de 300 nutrientes y cantidades exactas de grasas, azúcares, agua, proteínas y vitaminas que el niño necesita para crecer y desarrollarse.

El apoyo a la lactancia materna involucra a muchos actores y niveles. Las mujeres necesitan el apoyo de los servicios de salud, los centros de trabajo y la comunidad para amamantar de forma óptima, pasando de un nivel a otro. Se trata de la llamada Cadena efectiva de apoyo a la lactancia materna.



Fuente: Ministerio de Salud Pública, Ecuador.
Organización Panamericana de la Salud

Bienestar social

DÍA NACIONAL DEL TRABAJO SOCIAL



¿Sabías qué? El 22 de octubre se celebra el Día Nacional del Trabajo Social en Colombia. El objetivo de estos profesionales es, según lo define la Organización de las Naciones Unidas, promover el cambio social y los vínculos humanos saludables, de manera de lograr un mayor bienestar de las personas.



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR SOCIAL



DÍA MUNDIAL DEL TURISMO



¿Sabías qué? Desde 1980 se celebra en todo el mundo y cada 27 de septiembre el Día Mundial del Turismo. Esta fecha fue establecida por la Organización Mundial del Turismo con el objetivo de concientizar sobre el valor de la actividad y su impacto social, cultural, político y económico.

Tomado de: El Cronista

BIENESTAR SOCIAL



La Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar social, les desea

¡Feliz Navidad!

"QUE LA NAVIDAD NOS DEVUELVA LAS ILUSIONES DE LA INFANCIA, LOS PLACERES DE LA JUVENTUD Y LA TRANQUILIDAD DEL HOGAR"



Apéndice C *Tips de vida saludable*




Recordatorio diario de tomar solecito unos minutos.

Tomar el sol con moderación ayuda a sintetizar la vitamina D, mejora la calidad del sueño y el estado de ánimo. La protección y la hidratación son clave.

Tomado de: Revista Buena Salud

BIENESTAR SOCIAL



HÁBITOS DIARIOS que mejoran tu vida

- 1 hora de ejercicio.
- 2 litros de agua.
- 3 tazas de té.
- 4 frutas.
- 5 comidas.
- 6 canciones que te inspiren.



BIENESTAR SOCIAL



RETO DEL DÍA

TOMA UNA PAUSA Y ¡ATRÉVETE A ACEPTAR EL RETO!



Realiza «Jumping Jacks» durante 30 segundos: consiste en realizar saltos de tijera en posición de pie. Partiendo de pies juntos y manos en reposo sobre las caderas ejecutar saltos abriendo y cerrando piernas y brazos simultáneamente.

BIENESTAR SOCIAL




RETO DEL DÍA

TOMA UNA PAUSA Y ¡ATRÉVETE A ACEPTAR EL RETO!



Realiza «Sentadillas» durante 30 segundos: como si fueras a sentarte en una silla, con las manos equilibradas por delante y con el cuerpo colocado ligeramente hacia adelante para conservar la curva lumbar, comienza a subir y a bajar.

BIENESTAR SOCIAL



HÁBITOS DE HIGIENE

PARA MANTENER A RAYA LAS INFECCIONES, RESULTA PRIMORDIAL SEGUIR UNA SERIE DE RECOMENDACIONES DE HIGIENE EN NUESTRA RUTINA, ENTRE ELLAS:

- LAVARNOS LAS MANOS CON AGUA Y JABÓN CON FRECUENCIA, PUES SON EL PRINCIPAL VEHÍCULO DE TRANSMISIÓN DE MICROORGANISMOS. PARA ELIMINARLOS BIEN, DEBEMOS LIMPIAR BIEN ENTRE LOS DEDOS Y DEBAJO DE LAS UÑAS. SOBRE TODO, DEBEMOS HACERLO EN LAS SIGUIENTES OCASIONES:
 - TRAS IR AL CUARTO DE BAÑO.
 - TRAS ESTORNUDAR O TOSER.
 - TRAS TOCAR UN ALIMENTO CRUDO.
 - TRAS LIMPIAR, DESINFECTAR O USAR PRODUCTOS QUÍMICOS.
 - TRAS TOCAR ANIMALES O MASCOTAS.
 - TRAS CAMBIAR AL NIÑO LOS PAÑALES.
 - ANTES DE TOCAR ALIMENTOS.
 - DUCHARNOS UNA VEZ AL DÍA.
- EVITAR TOCARNOS LOS OJOS, LA NARIZ O LA BOCA PARA NO "EMPUJAR" LOS GÉRMENES DENTRO DE NUESTRO ORGANISMO.
- VENTILAR CON FRECUENCIA LAS HABITACIONES Y OTROS LUGARES CERRADOS PARA EVITAR QUE LOS MICROBIOS SE CONCENTREN EN UNA ESTANCIA.

Tomado de: CINFA SALUD, claves de cuidado diario para mejorar la salud.



HÁBITOS DIARIOS que mejoran tu vida

- 7 Minutos de risa.
- 8 Horas de sueño.
- 9 Páginas de un buen libro.
- 10 Minutos de meditación.

BIENESTAR SOCIAL



Beneficios de la Avena


La avena es un cereal muy completo y equilibrado. En su composición nutricional, junto a los carbohidratos y la fibra, encontramos más proteína, grasa y minerales que en otros cereales.

Te aporta, muy buenas cantidades de magnesio, cobre, hierro, zinc y vitamina B1, así como pequeñas dosis de calcio, ácido fólico y otras vitaminas del grupo B. Además, es muy rica en manganeso.



¿Sabías que...

- Mejora tu digestión
- Reduce el colesterol
- Aumentará tus defensas
- Es rica en antioxidantes
- Regula los niveles de azúcar



¿SABÍAS QUÉ?

El uso de la bicicleta promueve la salud física y mental. Previene el sedentarismo que constituye uno de los 4 factores de riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles (diabetes, hipertensión, obesidad, entre otras).

También, ayuda a mejorar la buena calidad de aire en las ciudades y recupera el espacio público para las personas.

¡SUBETE A LA BICI!!

BIENESTAR SOCIAL

2 SUGERENCIAS PARA UNA PIEL SANA



Un buen cuidado de la piel y elegir un estilo de vida saludable pueden ayudarte a retrasar el envejecimiento natural y prevenir diversos problemas de la piel. Comienza con estos consejos:

1. Protégete del sol: una vida de exposición al sol puede provocar arrugas, manchas de la edad y otros problemas de la piel, así como un aumento del riesgo de cáncer de piel. **Usa protector solar** de amplio espectro que tenga un factor de protección solar de, al menos, 15. Colócate abundante cantidad y vuelve a aplicarlo cada dos horas —o con más frecuencia si estás nadando o transpirando—.
2. Trata tu piel con suavidad: La limpieza y el afeitado diarios pueden perjudicar tu piel.
 - **Evita los jabones fuertes.** Los jabones y detergentes fuertes ya que pueden eliminar los aceites naturales de la piel. En su lugar, usa limpiadores suaves.
 - **Aféitate con cuidado.** Para proteger y lubricar la piel, aplica crema, loción o gel de afeitar antes de afeitarte. Para una afeitada más al ras, usa una afeitadora limpia y afilada. Aféitate en la dirección en que crece el pelo, no a contrapelo.
 - **Humecta la piel seca.** Si tienes piel seca, usa un humectante que se adapte a tu tipo de piel. Para el uso diario, considera un humectante que contenga factor de protección solar.

Tomado de Mayo Foundation for Medical Education and Research



TIPS PARA RELAJAR LA MENTE

Cuando estés abrumado de actividades y preocupaciones y no puedas tomar el tiempo libre o las vacaciones que desearías para descansar, intenta:

- Escucha música o sonidos relajantes –el sonido del mar, de la lluvia o de un arroyo– te ayudarán a descomprimir tu mente.
- Sirvete una bebida refrescante y tomate un break de 5 minutos para mirar imágenes y videos de momentos felices: tus últimas vacaciones en familia, un cumpleaños con amigos, etc. Te relajará automáticamente y te encontrarás sonriendo al recordar buenos momentos.
- Realiza una caminata corta, es una técnica para descomprimir la mente que nunca falla. Estés donde estés y sea cual sea la circunstancia estresante – incluso en medio de un día laboral– escaparte unos minutos a dar una caminata corta te proveerá de aire y distracción.

Tomado de: Educrea. 5 consejos para relajar la mente.

BIENESTAR SOCIAL



CONTROLA LAS SITUACIONES QUE TE PRODUCEN ESTRÉS



El estrés es un sentimiento que puede afectar tu salud. Se trata de una tensión física y emocional que incide en la forma como tu cerebro y cuerpo responden a cualquier demanda. Este puede alterar el funcionamiento de tu organismo y desarrollar problemas graves de salud como dolores de cabeza, insomnio, tristeza y hasta enfermedades crónicas (NIMH, s.f.).

Por eso, es importante aprender a controlar las situaciones de estrés para llevar un estilo de vida saludable. Ten en cuenta que la clave para un buen manejo del estrés, es desarrollar tu fuerza emocional. Con esta, puedes tener control de la situación, relajarte y adaptar una actitud positiva (NHS, 2018).

Tomado de: Olivedo. 6 factores que te ayudarán a mantener un estilo de vida saludable



RECORDATORIO TÓMATE UN DESCANSO



La vida de hoy es muy exigente, por lo que lo más común es que estemos activos durante largos períodos de tiempo ocupándonos de todas nuestras responsabilidades. A pesar de ello, es muy importante incluir el descanso en tu rutina.

Primero, crea hábitos de sueño. Busca dormirte a la misma hora, respetando ciclos de sueño entre 7 y 8 horas. En tu rutina, ten pausas activas, respira y estira tu cuerpo. En los días que puedas, descansa y disfruta de tus hobbies favoritos: ver series, leer, cocinar, todas estas acciones te ayudarán a tener una vida saludable.

Tomado de: Hestia. ¿Cómo encontrar un balance en una vida saludable?



NO OLVIDES... Realizar Actividad Física



Es fundamental para mantener nuestro cuerpo sano. Nuestra forma de vida actual y nuestra actividad diaria no permite que ejercitemos nuestro cuerpo de la forma que necesita.

Las contracturas, dolores de espalda y cervicales, sobrecargas musculares... todas estas lesiones son consecuencia de no tener una musculatura correctamente tonificada y de la adquisición de posturas incorrectas que podemos resolver mediante entrenamientos personalizados.

Tomado de: public2 entrenamiento personal.



RECUERDA VISITAR AL MÉDICO REGULARMENTE PARA MANTENER LA SALUD



GOZAR DE UNA BUENA SALUD NO IMPIDE ACUDIR A UNA REVISIÓN MÉDICA DE FORMA PERIÓDICA. SON NECESARIAS PARA PREVENIR ENFERMEDADES U OBTENER UN DIAGNÓSTICO PRECOZ, PERO TAMBIÉN SIMPLEMENTE PARA LLEVAR UNA VIDA MÁS SALUDABLE.

LOS CHEQUEOS Y EXÁMENOS QUE USTED NECESITA, DEPENDERÁN DE SU EDAD, SALUD, HISTORIA FAMILIAR Y ESTILO DE VIDA, COMO POR EJEMPLO, QUÉ COME, CUÁN ACTIVO SE MANTIENE Y SI FUMA.

Tomado de: UNIBIO. Salud. LA IMPORTANCIA DE LA MONITORIZACIÓN PARA SU SALUD.

Beneficios de la Manzanilla



La manzanilla es una de las hierbas medicinales más antiguas del mundo y una de las más consumidas en infusión, por sus propiedades digestivas, calmantes, antiinflamatorias, diuréticas y antisépticas.

- Para quienes padecen insomnio, ansiedad o nerviosismo, la manzanilla puede ayudarte a conciliar el sueño y relajarse, además de calmar el ánimo y reducir los niveles de estrés.
- Por sus propiedades antiinflamatorias y antisépticas, es eficaz para aliviar dolencias como los orzuelos, los ojos cansados, la conjuntivitis, además de ser una excelente opción para lavar y descongestionar los ojos.
- Gracias a su poder calmante, la manzanilla es un remedio natural ideal para aliviar los dolores premenstruales y menstruales.
- Su acción antibacteriana evita que la piel pueda infectarse, mientras que su actividad antiinflamatoria reduce los procesos inflamatorios. Así, se recomienda lavar con infusión de manzanilla las heridas superficiales, picaduras de insectos, irritaciones y contusiones.



Fuente: Vidae, Nutrición.



¿SABÍAS QUÉ?

PARA MANTENER UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE ES NECESARIO REALIZAR ACTIVIDAD SOCIAL



Mantener las relaciones sociales son un aspecto fundamental para la salud del ser humano y, en consecuencia, para un envejecimiento saludable.

El aislamiento social puede llevar a un deterioro gradual e irreversible de las capacidades físicas y mentales, incluso a la incapacidad física y la demencia.

Tomado de: Sanitas. Hábitos de vida saludable.



¿TIENES UN ANTOJO?

1. TOMA UN VASO GRANDE CON AGUA: muchas veces la sed se confunde con hambre.
2. CÓMETE UNA FRUTA: te quitará el antojo por algo dulce mientras te nutres con fruta, vitaminas, minerales, etc.
3. TÓMATE UN TÉ: cualquier opción te ayudará a calmar la ansiedad.







HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE

- Incrementa tu consumo de vegetales.
- Usa técnicas de relajación.
- Camina 10.000 pasos al día.
- Consume alimentos orgánicos.
- Toma 8 vasos de agua.
- Come 2 porciones de fruta al día.


Bienestar social

Beneficios de la *fresa*



- 1. Favorecen una buena digestión**
Las fresas son ricas en fibra, antioxidantes, vitaminas y minerales, lo que ayuda a mantener un intestino saludable. Los antioxidantes ayudan en la absorción de nutrientes clave, además de las proteínas y el hierro. La fibra juega un papel fundamental para ayudar a hacer la digestión y regularla.
- 2. Las fresas ayudan a perder peso**
Las fresas son una buena merienda para perder peso o mantenerlo. Son dulces, por lo que pueden ser un buen reemplazo de galletas o dulces para satisfacer a los golosos, también después de la comida o la cena. Cada fresa suele equivaler a cuatro calorías. Y además, la gran cantidad de fibra ayuda a retrasar la digestión y regula los niveles de azúcar en la sangre.
- 3. Propiedades antiinflamatorias**
Al igual que todos los frutos rojos como las cerezas, las frambuesas o los arándanos, las fresas contienen antocianinas, un pigmento que ayuda a combatir la inflamación y que ayuda a frenar enfermedades como la gota. Ayuda a fortalecer los huesos y estimular el sistema inmunológico.

Fuente: Runner's World, Nutrición.




BIENESTAR SOCIAL

BENEFICIOS DE LA MEDITACIÓN



- 1. Mejorará tu salud física y mental.**
Numerosos estudios científicos reconocen los múltiples beneficios de la meditación diaria en nuestro cuerpo: refuerza el sistema inmunológico, reduce el dolor, mejora los sistemas circulatorio, digestivo y muscular.
- 2. Reduce el estrés y la ansiedad.**
Mejora el bienestar mental, ya que gozarás de una mente más calmada, permitiéndote afrontar el día desde un estado de alerta-relajada. También ayuda a aliviar enfermedades como la depresión; incluso usándose la meditación en terapias para enfrentar y resolver adicciones, u otros trastornos relacionados.
- 3. Combate el insomnio.**
La noche y el sueño son un espejo del estado de tu mente a lo largo del día. Al permanecer en un estado de alerta-relajada, conciliar el sueño te será mucho más fácil, disfrutando de un mayor descanso y sintiéndote lleno de energía al despertar.
- 4. Mejora la concentración y la memoria.**
Al gozar de una mayor consciencia del momento presente, desarrolla tu capacidad de focalizar el pensamiento, produciendo así también una mejora en tu memoria.

Basado de: Blog Uradu Cohen Center

	<h2>8 Reglas para una vida saludable</h2>
01	Menos soda, más agua
02	Menos alcohol, más té
03	Menos azúcar, más fruta
04	Menos carne, más vegetales
05	Menos manejar, más caminar
06	Menos palabras, más acciones
07	Menos rabia, más risas
08	Menos pérdida de tiempo, más sueño
 Secretaría General	

Pausa Activa

LIBERA LA TENSION DEL CUELLO Y ESPALDA



Lleva ambas manos detrás de la cabeza para flexionarla, dejando el mentón pegado en el pecho. Hazlo con suavidad y sin forzar la posición.

Realízalo 4 veces por 3 segundos.



Extiende un brazo hacia arriba flexionando el codo y sosteniéndolo con la otra mano. Toca con la mano a la altura de las cervicales.

Realízalo con la otra mano y repítelo 3 veces por 3 segundos.



Cruza horizontalmente un brazo sobre el pecho agarrándolo por encima del codo, y con la mano, realiza lentamente una ligera presión hacia el pecho.

Cambia suavemente de brazo y repítelo 3 veces por 3 segundos.



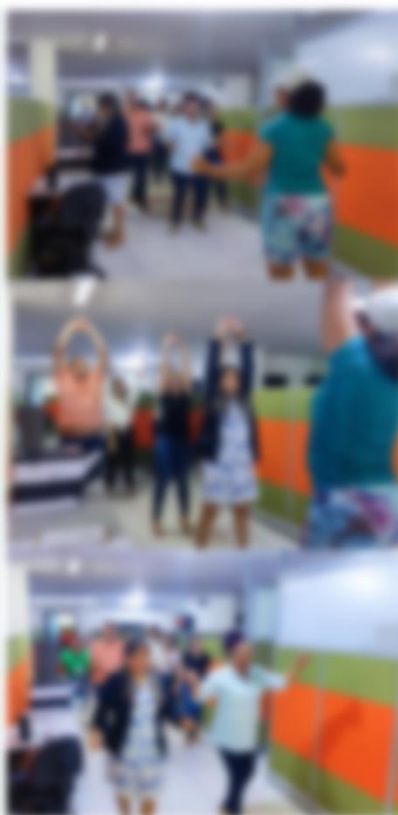
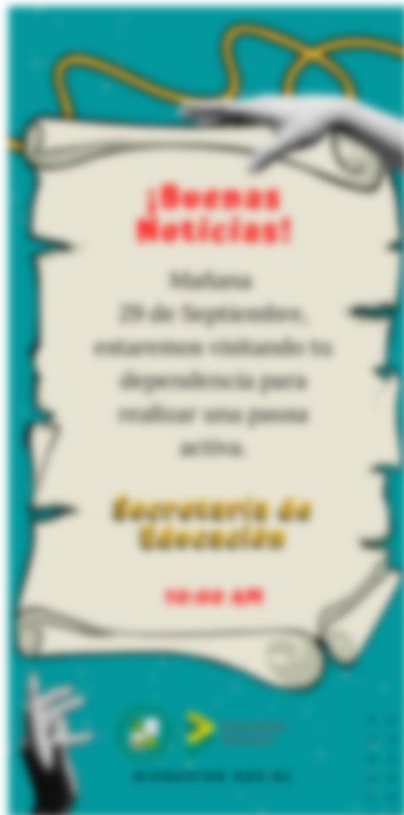
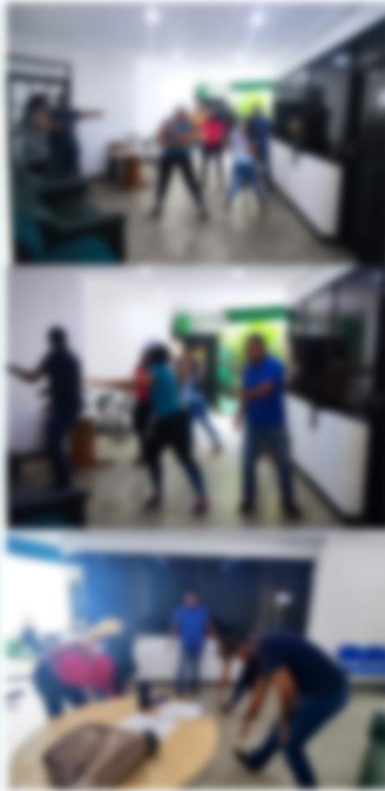
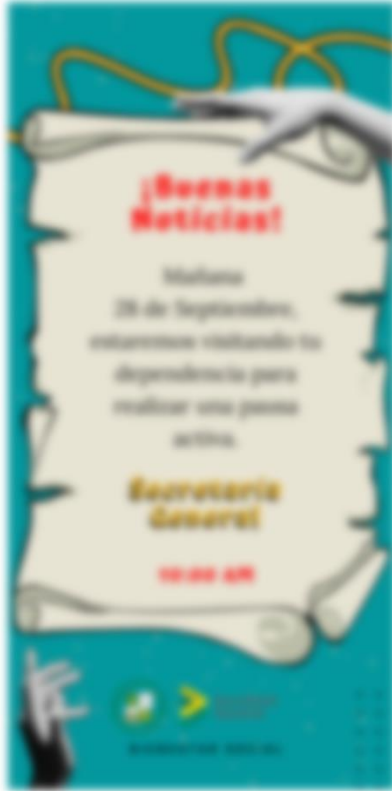
Lleva la cabeza suavemente hacia un lado, intentando mirar por encima del hombro y manteniendo la postura.

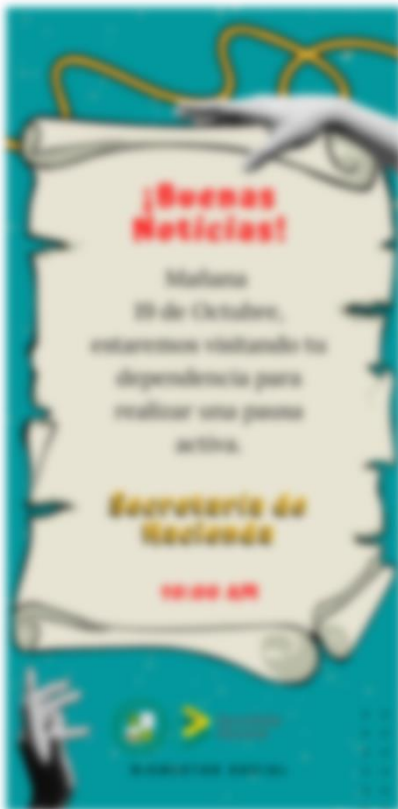
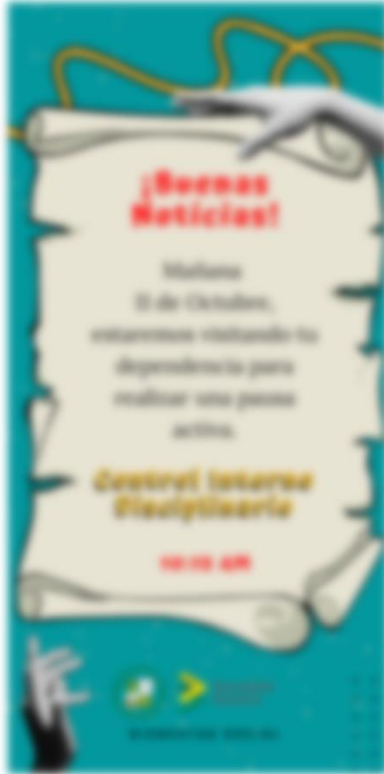
Realízalo 4 veces por 3 segundos.

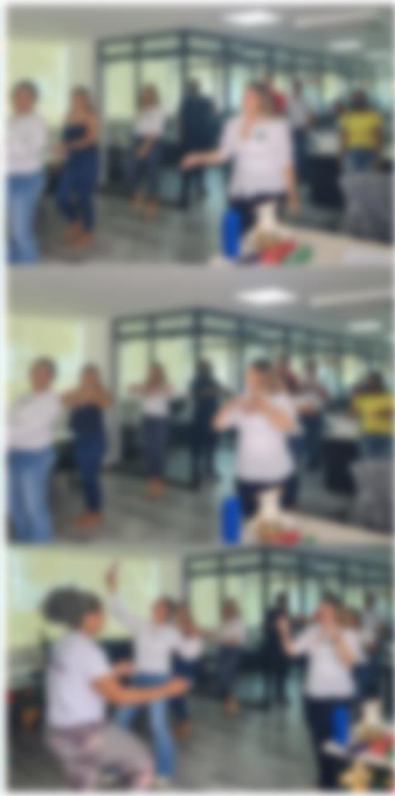
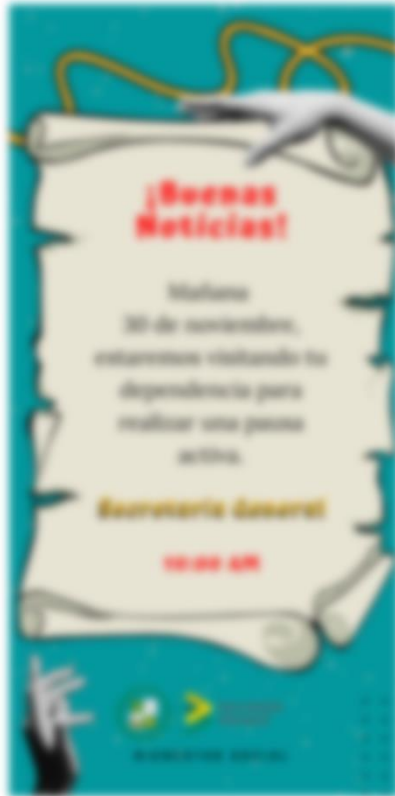
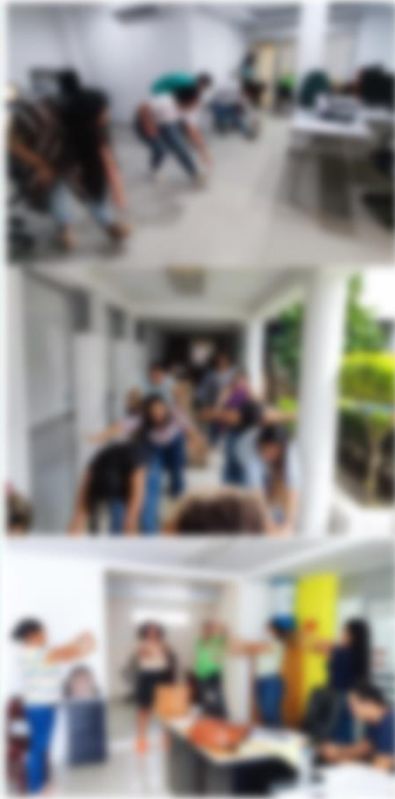
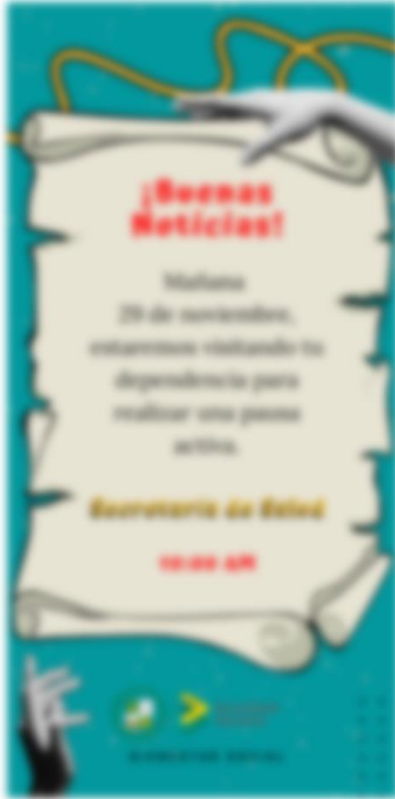

BIENESTAR SOCIAL

Apéndice D *Pausas activas*





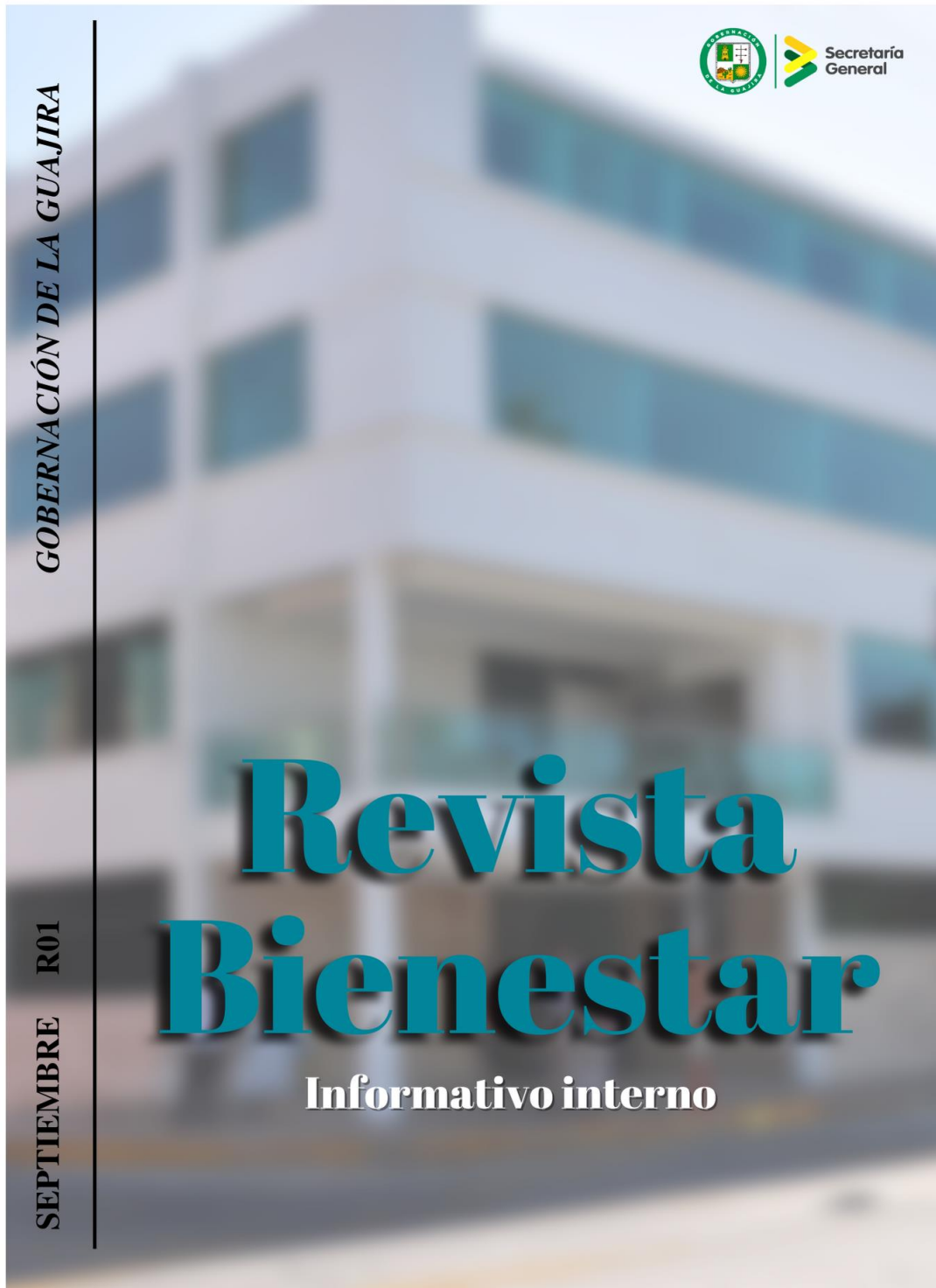




Apéndice E *Capacitaciones de los Gestores de Integridad*



Apéndice F *Revista Bienestar*



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR SOCIAL

PRESENTACIÓN

Es motivo de orgullo presentar la *Revista Bienestar* de la Gobernación de La Guajira, como nueva estrategia de comunicación que se implementa para mantener informados a nuestros funcionarios y/o contratistas de los procesos que adelanta cada una de las sectoriales.

Esta revista surge de la necesidad de facilitar canales de comunicación entre los colaboradores, de manera que, las actividades que realizan cada una de estos, sean destacadas y difundidas en la misma entidad. Elaborada por Dayanna Stephany Cepeda Sánchez, practicante de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander.

Las diferentes secciones contienen información variada con la intención de entretener e informar a sus lectores sobre temáticas de interés común como: vida cotidiana, recetas saludables, novedades, fechas especiales, entretenimiento, entre otros.

Una vez más, esta revista refleja el esfuerzo institucional por elevar la motivación laboral y cumplir con cada uno de los componentes que establece Función Pública, en el *Plan de Bienestar, estímulos e incentivos 2022*:

1. Equilibrio psicosocial.
2. Salud mental.
3. Convivencia social.
4. Alianzas interinstitucionales.
5. Transformación digital.

CONTENIDO

Editorial -----	pág. 3
Reconociendo nuestro Talento Humano -----	pág. 4
Bienvenidos al Equipo del Cambio -----	pág. 5
Estado Joven en la Gobernación de La Guajira ---	pág. 6
Novedades de las sectoriales -----	pág. 7
Emprender en la actualidad -----	pág. 10
Apoyemos el emprendimiento -----	pág. 11
Empoderamiento Digital -----	pág. 13
Alimentación -----	pág. 15
Vida -----	pág. 16
Maternidad y crianza -----	pág. 18
Cumpleaños del mes -----	pág. 20
Entretenimiento -----	pág. 21



[REDACTED] es una mujer guajira, nacida el 22 de diciembre de 1970, en el municipio de Kibicha.

Se formó profesionalmente como Administradora Turística en 1988, luego como Psicóloga Social y Comunitaria en el año 2000, desde entonces ha desarrollado una vocación de servicio social por las comunidades del departamento de La Guajira.

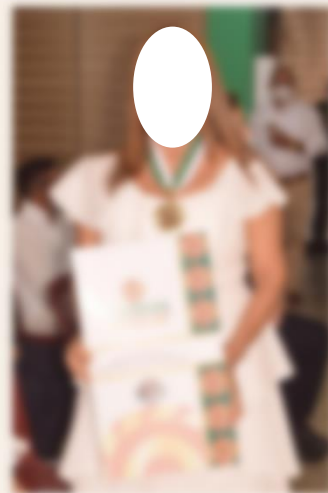
En pasión por la academia, le ha permitido formarse como especialista en Maltrato Infantil y Salud Ocupacional, como también Magister en Ciencias Sociales en la Universidad de La Guajira. De manera que ha realizado investigaciones en pro de mejorar el movimiento de los ciudadanos en las fronteras de La Guajira.

Desde muy joven se interesó por el servicio público, donde ha ejercido con total transparencia y disciplina un trabajo arduo para mejorar la vida administrativa de las entidades y desempeñarse de manera competitiva en diversas áreas de su profesión.

Ingresó a la Gobernación de La Guajira en el año 2007. Desde entonces ha ejercido en:

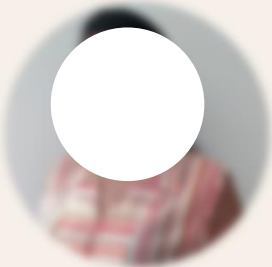
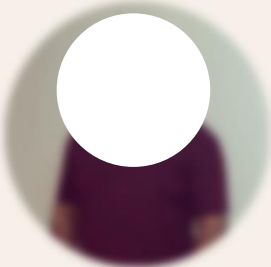

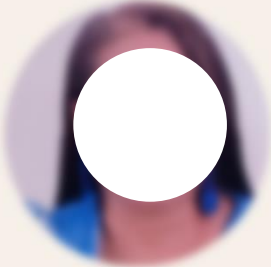


- Secretaría de Educación.
- Secretaría de Desarrollo Económico.
- Oficina de Turismo.
- Secretaría de Asuntos Indígenas.
- Secretaría de Gobierno.
- Bienestar Social y Capacitaciones.
- Oficina de Pasaportes (hasta la fecha).

Recientemente, condecorada por la Asamblea Departamental de La Guajira con la máxima distinción que otorga esta Corporación **"Medalla Dama Guajira"**, por su trayectoria y labor social, que contribuye a generar cambios positivos dejando en alto el nombre de nuestro departamento.



RECONOCIENDO NUESTRO TALENTO HUMANO

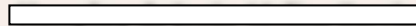
La Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social de la Gobernación de La Guajira, otorga el siguiente reconocimiento a sus colaboradores pertenecientes a los diferentes sectoriales, que por su compromiso y **TRABAJO EN EQUIPO** se destacan en el ejercicio de sus funciones.

 [Redacted Name] Secretaría Dirección Administrativa de Talento Humano	 [Redacted Name] Profesional Universitario Secretaría General
 [Redacted Name] Profesional de Apoyo Secretaría de Hacienda	 [Redacted Name] Profesional Universitario Dirección de Cultura, Juventud y Deporte
 [Redacted Name] Asesor Oficina de Control Interno Disciplinario	 [Redacted Name] Profesional Universitario Oficina de Control Interno Administrativo

"La fuerza del equipo viene de cada miembro. La fuerza de cada miembro es el equipo." Phil Jackson.

BIENVENIDOS AL EQUIPO DEL CAMBIO

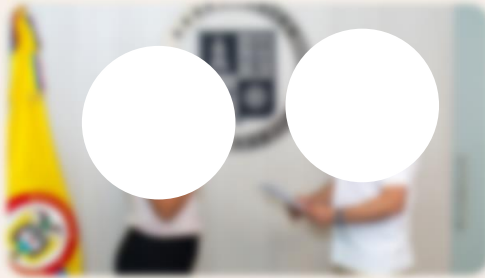
La Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar social de la Gobernación de la Guajira, extiende un saludo de Bienvenida a los nuevos funcionarios de la entidad



Secretario de Obras Públicas



Directora Operativa de la Dirección de Prevención, Atención de Emergencias y Desastres



Técnico Operativo de Secretaría de Hacienda

PÁGINA 5.



Estado joven es una iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función pública, que tiene por objetivo facilitar los procesos de transición de los jóvenes estudiantes del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas laborales en el sector público.

El programa está dirigido a jóvenes entre los 18 y 28 años de edad, estudiantes en los niveles de formación normalista superior, técnico profesional, tecnológico y universitario, cuyos planes académicos contemplen como requisito para optar la titulación, el desarrollo de una etapa práctica.

De esta manera, la Gobernación de La Guajira le da la bienvenida a los estudiantes de la Universidad de la Guajira y la Universidad Industrial

de Santander, que fueron seleccionados en la 4ª convocatoria para realizar sus prácticas laborales y culminar su proceso de formación en la entidad.

[Redacted]

Secretaría de Gobierno

[Redacted]

Dirección Administrativa de Talento Humano

[Redacted]

Secretaría de Hacienda

[Redacted]

Secretaría de Desarrollo Económico

[Redacted]

Oficina de Turismo

[Redacted]

[Redacted]

Bienestar Social y Capacitaciones

SECRETARÍA DE GOBIERNO



que trabaja por la seguridad del departamento

El pasado primero de agosto asumió como secretario de gobierno El Javier Ripoll Parejo, un abogado maicero especialista en derecho administrativo y contratación estatal. Desde su llegada, asumió como prioridad mejorar la seguridad en todo el departamento.

Es de mencionar, que uno de sus primeros actos como secretario de gobierno fue convocar un consejo de seguridad extraordinario, con el fin de definir nuevas efectivas estrategias que contribuyan a que los guajiros gocen de seguridad en todo el territorio. Para este consejo de seguridad, Ripoll Parejo invitó a la Fuerza Aérea Colombiana, quienes luego del consejo de seguridad se comprometieron a realizar sobrevuelos en las vías del departamento para evitar los constantes asaltos a los conductores conductores y turistas.

Posteriormente, el alto funcionario departamental convocó al Ejército Nacional, Policía Nacional, Migración Colombia, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), Personería, Comisaría de Familia, entre otros para la realización de una gran intervención de seguridad en el municipio de Fonseca, la cual se adelantó con resultados muy positivos.

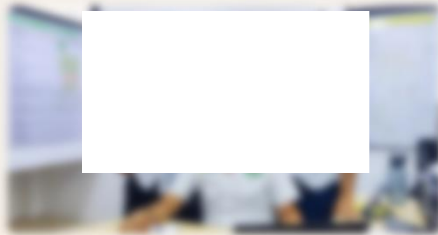
Por otra parte, el nuevo secretario de gobierno está comprometido en darle continuidad a la gestión de su antecesor; Jairo Aguilar Debaque garantizando el adecuado funcionamiento de los Centros de Transitorios (CETRA) para jóvenes del Sistema de Responsabilidad para Adolescentes (SRPA), ubicados en Riobacha, Maicao y San Juan del Cesar.

Cabe destacar, que el secretario Ripoll, desde el comité departamental del SRPA, el cual preside, se encuentra adelantando de manera articulada con el ICBF la puesta en marcha del nuevo centro de internamiento preventivo de La Guajira, el cual funcionaría en el distrito de Riobacha.



Finalmente, Riquel Parrajo manifestó su compromiso de trabajar incansablemente en el mejoramiento la seguridad de todos los guajiros, "estoy comprometido en que todos nuestros connacionales puedan vivir más seguros, por eso vengo adelantando un trabajo articulado, con una comunicación constante con todos los organismos de seguridad y los alcaldes del departamento, para dar excelentes resultados que conllevarán a que nuestro departamento vuelva a ser un lugar seguro y tranquilo", afirmó.

CENTRO INTERNO ADMINISTRATIVO



La oficina de Control Interno Administrativo empezó su labor realizando un diagnóstico sobre la situación en que se encontró la oficina, respecto a los 5 roles que cumple en la entidad.

En primer lugar, se convocó un Comité Institucional de Control Interno, del cual hacen parte todos los secretarías en cabeza del Gobernador del Departamento,

aprobándose el plan de auditoría y procediendo a entregar los informes de ley (alrededor de 20) en oficina de almacén. Asimismo, se inició el proceso de conocer cada uno de los planes de mejoramiento que tiene la Gobernación del Departamento de La Guajira.

Por otro lado, se realizó un seguimiento importante a la página web de la entidad, donde se encuentra que la página no cumple con la Ley 1712 del 2014, Ley de transparencia y del derecho al acceso de la información, así como la resolución del Ministerio de las TICs en cuanto a su presentación en la web. Hoy día, gracias a la recomendación que se emitió, la oficina de sistemas, en cabeza de la Secretaria General adelantan los ajustes pertinentes.

Actualmente, la oficina de Control Interno Administrativo se encuentra de manera provisional en el tercer piso del edificio de La Intoría de La Guajira. Equipo conformado por tres profesionales: dos de planta y el director de oficina, esperando que se le dé el apoyo por parte del señor Gobernador, asignando a los profesionales necesarios para desarrollar lo referente con la evaluación y seguimiento en la entidad.

Se ha logrado un avance importante, al consolidar en la Oficina de Control

Interno, a través del Despacho del Gobernador: un control del SGN, sobre el seguimiento en la contestación a los actos de vigilancia. Procuraduría, Contraloría, Fiscalía y demás, que tienen que ver con la disposición y la legalidad, al igual que, la situación con el seguimiento a los diferentes proyectos de reglas, las plataformas (DHARI, SIGET, SECCOP) que conforman Decreto 604 de 2010.

También, se acaba de constituir el Comité de redacción institucional por gestión propia, haciendo que se firme una carta y sea de la voluntad del Señor Gobernador cumplir con la implementación del modelo integral de planeación y gestión, que con el apoyo de Función Pública va a terminar de organizar la oficina.

Del mismo modo, se terminó de realizar la medición de la evaluación integral del sistema de control interno de la entidad, que se divide en los cinco componentes: ambiente de control, la evaluación de riesgo, información y comunicaciones, evaluación y seguimiento.

Dicha medición, se llevó a cabo con la articulación de las demás oficinas que hacen parte de la entidad arrojó una puntuación del SGN, lo que se acerca a la medición de formulario único de gestión (FURAG).

Se sigue trabajando de manera mancomunada con la Oficina de Planeación, en cuanto a la implementación de evaluación del riesgo para cumplir con lo pertinente al plan de acción de la medición del FURAG y la medición de la evaluación integral del sistema de control interno.

Empleo Público en Colombia desde un enfoque incluyente

Con el fin de reducir las brechas de desigualdad en el acceso al empleo público, es necesario discutir sobre las medidas adoptadas para integrar social, política y laboralmente diversas poblaciones, en reconocimiento de su diversidad y pluralidad como fundamento y eje articulador del acceso equitativo al empleo público.

Analizar la oferta de empleo público desde esta óptica implica un enorme reto para las instituciones del Estado, por lo que se hace necesario generar espacios que permitan una reflexión a profundidad del cambio en el empleo público, de los retos que conlleva el relevo generacional y el enfoque diferencial e incluyente que se requiere para atender la diversidad en el contexto colombiano.

Temas de: Comisión Nacional del Servicio Civil, VI Congreso Nacional de Empleo Público.

Emprender desde cero

Tus ideas pueden convertirse en grandes oportunidades para tu emprendimiento. Para esto es necesario pensar en la idea adecuada, trabajar para hacer de esa idea un negocio rentable y animarse a emprender desde cero.

Pocas cosas son tan satisfactorias como sentir la libertad de emprender y poder tener un sustento económico a partir de tus propias ideas y estrategias empresariales. Para ayudarte en esto te dejamos algunos consejos para que emprendas desde cero con bases sólidas:

Identifica tus pasiones y habilidades: Hacer match entre estas cosas puede ser el principio de un negocio exitoso. Si lo logramos, solo nos resta capacitarnos para profundizar en el conocimiento y profesionalizarnos.

No tengas miedo a equivocarte: Sobran ejemplos de grandes empresas que tuvieron múltiples fracasos en sus comienzos, pero esto es parte del proceso. Equivocarse es una oportunidad de evaluar el camino y hacer los cambios necesarios para lograr el objetivo.

Haz foco: Para ahorrarnos tiempo y dinero es necesario concentrarnos en nuestras fortalezas, en lo que somos capaces de hacer. Nadie puede saberlo todo, no te distraigas, concéntrate en tus habilidades.

Diseña un plan de negocio: Mientras más rápido lo hagamos, mejor. Este será el camino guía para no desviarnos y también será nuestra carta de presentación.

Cuando entables relaciones con contactos podrás decir dónde estás, hacia donde vas y como tienes planeado hacerlo.

Persevera: La constancia nos lleva a ver los resultados que esperamos y aún los que no esperábamos.

Ten confianza: En el ADN del emprendedor está el tomar decisiones y asumir riesgos constantemente. La confianza en uno mismo es clave.

Ordena tus finanzas: El futuro financiero de tu emprendimiento depende del grado de desarrollo en la gestión de sus finanzas.

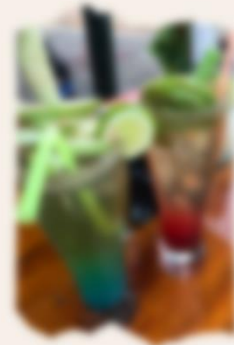
Capacítate: Conviértete en una persona autodidacta, que investiga y profundiza en conocimientos propios del rubro. Nadie dice que emprender sea una tarea fácil, pero tampoco es imposible.

Tomado de: Blog Numerando. Recomendaciones.

APOYEMOS EL EMPRENDIMIENTO



**MICHELADAS
TROPICAL BEACH**
@tropicalbeach_oficial
Parque Coquivacoa



Administrador
Propietario

Micheladas Tropical Beach es un emprendimiento de bebidas refrescantes para niños jóvenes y adultos, donde puedes disfrutar en compañía de amigos o familiares. Tenemos micheladas clásicas y frutas de maracuyá, limón, mango, cereza y más, también tenemos diferentes tipos de cicutas como lo es la Margerita, el Cuba Libre, Pilsa Colada entre otros.

PÁGINA 11.

Fonta Food es un emprendimiento de comida rápida, donde puedes disfrutar de subtipapas, chusos desgranados, perros calientes y manacas desgranadas. Disfruta de una nueva adicción.. De jueves a domingo y lunes festivo.



FONTA FOOD
@fontafood_
Solo domicilios

Administradora
Propietaria

APOYEMOS EL EMPRENDIMIENTO



Anshaar se encuentra en el sector de confecciones porque diseña prendas innovadoras, con telas de calidad, brinda asesorías personalizadas de la importancia del color y el diseño según sus siluetas. "Más que vender, asesoramos" con la finalidad de tener clientes potenciales satisfechos y además nos enfocamos en la unión familiar a través de las prendas.



Directora Ejecutiva y
Creativa

ANSHAAR

@anshaar.co

Asesoría Virtual



PÁGINA 12.

Secale es una marca que nace para adaptarse a las tendencias y necesidades que surgen. Complementando así, a la mujer y sus espacios con sus diferentes colecciones y productos.

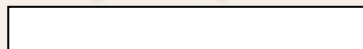


SECALE
by martha abino

@_secale

calle 10 No. 3/20

piso 2 - apto 1



Administradora
Propietaria



MinTIC publica el Marco de Transformación Digital para mejorar la relación Estado-ciudadano.

El propósito de esta estrategia es apalancar la transformación digital del Estado y el uso de tecnologías emergentes a través de la reinención o modificación de los procesos, productos o servicios para asegurar la generación de valor en lo público.

El Artículo 147 de la Ley 1955 del 2019 (Plan Nacional de Desarrollo) establece que las entidades del orden nacional deberán incluir en su plan de acción el componente de transformación digital, siguiendo los estándares que para tal efecto defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). Así mismo, el CONPES 3975, que define la Política Nacional de Transformación Digital e Inteligencia Artificial, estableció na acción a cargo de la Dirección de Gobierno Digital para desarrollar los

sus lineamientos para que las entidades públicas del orden nacional elaboren sus planes de transformación digital con el fin de que puedan enfocar sus esfuerzos en este tema.

¿Por qué es importante la Transformación Digital para el Estado?

-La Transformación Digital (TD) en el Gobierno es un compromiso de las entidades públicas y la forma más eficaz de brindar mayor calidad de vida para las personas y mayor competitividad para las empresas en un contexto social, económico y cultural marcado por la Cuarta Revolución Industrial (4RI).

-La TD apalanca los propósitos de la Política de Gobierno Digital fomentando el desarrollo de iniciativas para generar: beneficios para la ciudadanía y al Estado.

-En el Estado, la TD implica procesos de cambio con visión a largo plazo, en donde el uso de las tecnologías

digitales involucra no sólo el aspecto tecnológico, sino también los procesos y la cultura de las entidades públicas.

- La TD busca mejorar la relación Estado-ciudadano mejorando el acceso a la información pública, la provisión de trámites y servicios más ágiles y efectivos para lograr una interacción más sencilla y más satisfactoria con las entidades públicas.

¿Qué lograrán las entidades del Estado con la implementación del Marco de Transformación Digital?

Las entidades públicas contarán con un Plan de Transformación Digital que definirá su estrategia a seguir durante los siguientes dos años y en el que se plantearán las iniciativas y proyectos a desarrollar conforme con la priorización de áreas de la organización y procesos que se transformarán digitalmente.

La transformación digital permitirá desarrollar acciones para asegurar la gestión del cambio y asegurar la apropiación de las tecnologías emergentes.

Las entidades podrán medirse periódicamente para verificar cómo ha avanzado su transformación digital en los ámbitos de personas y cultura, analítica de datos, procesos y tecnología.

C O N V O C A T O R I A S

CURSOS SOBRE GOBIERNO DIGITAL

Los colombianos podrán participar en los cursos de Gobierno Digital de manera gratuita. Las temáticas están orientadas a transformación digital, seguridad y privacidad de la información, ciudades y territorios inteligentes, política de Gobierno Digital, power BI, IPv6, estrategias de innovación, entre otros.

La iniciativa surge con el objetivo de capacitar a los servidores públicos, contratistas y ciudadanía en los temas relacionados con Gobierno Digital, en pro de la reducción de la brecha digital. Adicionalmente, entregar la mayor cantidad de herramientas posibles, que, en el mediano y corto plazo, favorezcan una mejor entrega de los servicios por parte de las entidades a los colombianos y de esta manera, 'interconectar' en un entorno tecnológico eficiente, seguro y moderno.

- Los cursos son gratuitos y las personas pueden ingresar a través de:

<https://lms.mintic.gov.co/>

Tomado de: MinTic. Sala de prensa.

Pasta con camarones y salsa cremosa



Ingredientes

1 lb de pasta
2 cucharadas de aceite de oliva
4 dientes de ajo, finamente picados
1 cebolla blanca, finamente picada
1 lb de camarones
2 cucharadas de pasta de tomate
1/4 de taza de vino blanco
2 tazas de crema de leche
Sal y pimienta, al gusto

Instrucciones

1. Cocina la pasta en agua por aproximadamente 8 minutos, moviéndola de vez en cuando para que se suelte.
2. Cuando la pasta se esté cocinando, sofría el ajo y la cebolla en el aceite hasta que la cebolla esté transparente. Agrega los camarones y saltea hasta que cambien completamente de grises a rosados. Incorpora la pasta de tomate y saltea 1 minuto más. Añade el vino y deja reducir. Vierte la crema y cocina a fuego medio por 8 minutos más.
3. Mezcla la pasta con la salsa, espolvorea cebolla y sirve.

Tomado de: Que rica vida, <https://www.quericavida.com/>

Cinco consejos para terminar bien el día

Siempre queremos comenzar bien el día, pero nunca pensamos en la importancia de terminarlo de igual forma. Estas ideas le ayudarán a descansar mejor durante la noche.

1. Dedique unos minutos a relajarse y agradecer

Tener un espacio para relajarse al final del día es esencial para tener un buen descanso y combatir el insomnio. Hay técnicas de relajación para todos los gustos que proporcionan bienestar físico y emocional: meditar, escuchar música, masajearse el cuello o los pies, hacer una rutina de estiramiento, practicar la respiración profunda, leer.

También es recomendable repasar todo lo hecho en el día y enfocarse en los detalles para agradecer: una llamada, una buena noticia, algo que salió como esperaba. Los psicólogos piensan que llevar un registro diario de todo eso que nos hace afortunados es positivo para la salud mental.



2. Limite el uso de dispositivos electrónicos



La exposición a la luz durante el día es fundamental para el correcto funcionamiento del ciclo circadiano, pero de noche puede ser contraproducente. El televisor y el celular son los mayores emisores de luz azul que tenemos en el hogar.

Exponerse a este tipo de luz al final del día reduce considerablemente la producción de melatonina, que es la hormona responsable de regular los ciclos de sueño y vigilia.

Lo ideal es que use estos dispositivos electrónicos hasta dos horas antes de irse a dormir y los deje fuera de la habitación para asegurar un descanso sin interrupciones.

3. Coma ligero

En la cena es mejor optar por porciones pequeñas y alimentos fáciles de digerir. Comer platos muy grandes antes de dormir puede causar indigestión y pesadez e interferir con el sueño. Además, puede interrumpir la producción hormonal necesaria para descansar correctamente. La recomendación es consumir la última comida del día dos horas antes de irse a dormir, para garantizar un mejor descanso.



También es aconsejable tomar líquidos entre una a dos horas antes de irse a dormir para evitar levantarse al baño e interrumpir el ciclo de sueño.

4. Evite el consumo de alcohol, nicotina y cafeína

Estas sustancias estimulan el sistema nervioso central e impiden la relajación del cuerpo al finalizar el día. Trate de tomar su última taza de café antes de las 3:00 p.m., ya que

los niveles elevados de cafeína pueden permanecer en la sangre hasta por ocho horas. El alcohol afecta el buen descanso debido a que genera un desequilibrio hormonal y disminuye la producción de melatonina.



La capacidad para respirar correctamente también se ve afectada por el alcohol, por lo que se incrementan los ronquidos y los síntomas de la apnea del sueño. Por último, la nicotina está directamente relacionada con el insomnio y una baja calidad de sueño.

5. Tenga una rutina de sueño

El ritmo circadiano regula los estados de sueño y de vigilia durante ciclos de 24 horas. Para su correcto funcionamiento, es esencial tener una rutina de sueño con horas regulares para dormir y despertar durante la semana. Ser constante con estos horarios mejorará la calidad del sueño a

corto, mediano y largo plazo. Una buena idea es acostarse en la cama máximo 20 minutos antes de la hora determinada de sueño y no acostarse a ver televisión o estar despierto por largos periodos de tiempo antes de dormir.



Ducharse con agua caliente antes de ir a la cama no solo relaja el cuerpo sino que baja la temperatura corporal haciendo que sea más fácil quedarse dormido y descansar mejor.

Tomado de: Revista Bienestar Colsanitas, edición 181. Vida, Recomendaciones. Laura Soto Patiño - Leonardo Parra.

Amamantar previene el Cáncer de Mama

Una de las ventajas de la lactancia materna para la madre es que puede reducir el riesgo de cáncer de mama, especialmente si amamantas más de 1 año.

Sin embargo esta información no es tan conocida, aunque es realmente importante.

El cáncer de mama es el tumor maligno más común entre las mujeres en todo el mundo y se estima que una de cada diez mujeres sufrirá cáncer de mama a lo largo de su vida.

Hay varios mecanismos por los cuales la lactancia protege la salud de las madres, especialmente su factor protector contra el cáncer.

Según este estudio:

“... una tasa ligeramente inferior de cáncer de mama se ha observado en las mujeres que amamantan a sus hijos durante más de 12 meses. Estos resultados parecen apuntar a una relación inversa entre la duración del período de la lactancia materna y el riesgo de cáncer de mama. El tamaño de la disminución en el riesgo relativo de cáncer de mama asociado con la lactancia materna no difirió significativamente de las mujeres en los países desarrollados y en desarrollo, y no varió significativamente por la edad o el origen étnico...”



En salud no hay un 100% de seguridad, porque siempre hablamos de probabilidades, pero puede bajar el porcentaje de casos y si ya tienes antecedentes puede ayudarte .

La producción de leche limita constantemente la capacidad de las células mamarias para actuar de manera anormal, ya que hacen su trabajo al modificarse durante el embarazo y el parto.

Muchas mujeres tienen menos ciclos menstruales durante la lactancia (sumado a 9 meses sin menstruación durante el embarazo), lo que resulta en niveles más bajos de estrógeno en su cuerpo.

Se estima que si se da el pecho entre 6 y 24 meses, se puede reducir el riesgo de sufrir cáncer de mama entre el 11 y el 25% (Newcom 1994). Y por cada 12 meses de lactancia, el riesgo se reduce un 4,3%.

La lactancia materna figura con factor protector directo contra el cáncer en el Código Europeo contra el cáncer, sin embargo parece que a veces se nos olvida cuando hablamos de ello.

Algunos expertos incluso hablan de epidemia de cáncer de mama en parte provocada por las bajas tasas de lactancia que existen en los países occidentales.

Por otro lado, además de proteger a la madre contra el cáncer de pecho, de ovario, diabetes, hipertensión y enfermedades cardiopulmonares, la lactancia materna ofrece importantes beneficios para el bebé tanto físicos como emocionales.

Además de la lactancia materna, hay acciones que te pueden ayudar a estar en mejor estado de salud y prevenir el cáncer de mama:

- Mantener un peso saludable



- Hacer ejercicio regularmente



- Limitar el consumo de alcohol



- Cuidar tu alimentación




- Evitar el consumo de tabaco



Tomado de: Maternidad Continuum.
Lactancia. Pilar Martínez

Apéndice G *Inducción y Bienvenida a los nuevos funcionarios*





INDUCCIÓN

Dirección Administrativa de Talento
Humano y Bienestar Social
Gobernación de La Guajira

MISIÓN

El departamento de La Guajira, como entidad pública territorial que promueve e impulsa el desarrollo social y económico del territorio y atendiendo su responsabilidad misional, como cuerpo intermedio del estado, articulará, complementará, subsidiará, apoyará, cooperará y brindará asistencia técnica y acompañamiento a los quince (15) Municipios del Departamento, en concurrencia con el nivel superior del Gobierno Nacional, liderando los anhelos de cambio y modernización administrativa con participación de la comunidad y en alianzas público-privadas, en aras de obtener economías de escala, mediante el desarrollo de una buena gestión de gobierno, en cumplimiento de los principios de eficiencia, eficaces y transparencia propios de la función pública y así proveer de mejores oportunidades de acceso a los ciudadanos a los bienes y servicios públicos, hasta garantizar una mejor calidad de vida, con dignidad, prosperidad y seguridad, consolidando la sostenibilidad poblacional, ambiental y libre de Postconflicto en el Departamento.

VISIÓN

A 2030, el Departamento de La Guajira será una entidad territorial reconocida por la sostenibilidad institucional, fiscal y financiera, líder en producción de alimentos orgánicos, competitiva y con su economía encaminada a la oferta de turismo rural, étnico, cultural, de aventuras y de Postconflicto, con impulso agroindustrial, minero energético sostenible, y con un desarrollo portuario consolidado e integrado con el Caribe insular.

Será un Departamento con una infraestructura adecuada para el bienestar de la población, con seguridad hídrica, agraria y alimentaria, garantista de los derechos inalienables del ser humano. La sociedad guajira será saludable, educada, pacífica, participativa, productiva y competitiva, que aprovecha su condición pluriétnica y multicultural así como las potencialidades productivas para la sostenibilidad poblacional, económica, social, tecnológica y ambiental, para asumir el Postconflicto con compromiso. Seremos un departamento modelo, donde cada habitante encontrará en el territorio y sus instituciones, escenarios de oportunidad para la garantía de los derechos de la población, con enfoque diferencial y étnico, y con prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y habremos logrado además, el respeto por el mínimo vital, la armonía con el ambiente natural y la paz sostenible.

POLÍTICA DE CALIDAD

La Administración Departamental de la Guajira en cumplimiento de sus funciones constitucionales y competencias establecidas en la ley, tiene como política de calidad garantizar, orientar y dinamizar las buenas prácticas administrativas mediante criterios éticos, logre la prestación de los servicios de manera efectiva, eficaz y oportuna para el desarrollo social, económico, cultural, gubernamental y ambiental, de conformidad con la normatividad legal vigente, con un manejo adecuado de los recursos humanos, físicos y financieros, contribuyendo al bienestar y calidad de vida de la comunidad Guajira, mediante procesos de Participación y Comunicación, y su compromiso con el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Interno de Control Interno (MECI 1000:2005), Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004.e.

OBJETIVOS DE CALIDAD

- Mejorar la percepción y la satisfacción de la población respecto a los servicios ofrecidos por la Administración Departamental.
- Establecer espacios directos de comunicación con la comunidad para identificar sus necesidades.
- Atender de primera mano los requerimientos de la Comunidad en general, mediante la ejecución de planes, programas y proyectos acordes con las necesidades identificadas.
- Garantizar el funcionamiento y rendimiento óptimo de todas las dependencias de la Gobernación de La Guajira.
- Asegurar y mantener la calidad de los procesos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Decreto 1499/17.
- Desarrollar las competencias del Talento Humano de la Gobernación de La Guajira.
- Adoptar medidas que optimicen los recursos humanos, físicos y financieros para la prestación oportuna de los servicios.
- Dar cumplimiento a las competencias y normas legales vigentes aplicables al Departamento.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y SUS VALORES

El Código de integridad es el código general del Servidor Público donde se promueven los principios y apropiación en su cotidianidad; este código aplica a todos los Servidores Públicos y Contratistas de la Gobernación de la Guajira, todos los niveles y dependencias, que laboren de forma permanente en la entidad sin importar el tipo e vinculación, así como a las demás personas naturales y/o jurídica que, a través de contratos de prestación de servicios laboran en la entidad.

Por consiguiente, todas las personas antes señaladas deben adoptar como propios los valores, los principios y demás pautas que aquí se fijen, especialmente en los escenarios que se interactúen con los grupos de interés o partes interesadas.

HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA, JUSTICIA, LEALTAD, SOLIDARIDAD, SERVICIO

GESTORES DE INTEGRIDAD

Por medio del decreto 337 del 2022, se conforma de manera oficial el equipo de gestores de integridad de la gobernación de la Guajira.

Los gestores son aquellos servidores públicos, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad. Y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración departamental.









PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Los principios institucionales comprenden aquellos valores que caracterizan a la entidad. Por ende, es una guía para el funcionamiento organizacional, que orienta a los Servidores Públicos al buen comportamiento y en la toma de decisiones.

EGUIDAD	CONCURRENCIA	COMPLEMENTARIEDAD
SUBSIDIARIEDAD	COORDINACIÓN	CONSISTENCIA
PRORIDAD DEL GASTO PÚBLICO SOCIAL	LEDERAZGO INSTITUCIONAL	RESPONSABILIDAD SOCIAL
INTEGRACIÓN TERRITORIAL	ALIANZAS PÚBLICO - PRIVADAS	GESTIÓN DEL RIESGO
EFICIENCIA	VIABILIDAD	COHERENCIA
CONTINUIDAD	AUTONOMÍA	COOPERACIÓN



<p>Logo of the Government of Guajira</p> <p>La Oficina Administrativa de Gestión Humana, Recursos Humanos, Equipamiento de la Infraestructura y el Logro, ubicada en el edificio de Secretaría</p>  <p>[Redacted Name]</p> <p>Secretaría General de Asesoría Punto de contacto: 0474 430 4300 0474 430 4300</p>	<p>Logo of the Government of Guajira</p> <p>La Oficina Administrativa de Gestión Humana, Recursos Humanos, Equipamiento de la Infraestructura y el Logro, ubicada en el edificio de Secretaría</p>  <p>[Redacted Name]</p> <p>Secretaría de Educación Departamental Punto de contacto: 0474 430 4300 0474 430 4300</p>
<p>Logo of the Government of Guajira</p> <p>La Oficina Administrativa de Gestión Humana, Recursos Humanos, Equipamiento de la Infraestructura y el Logro, ubicada en el edificio de Secretaría</p>  <p>[Redacted Name]</p> <p>Secretaría de Bienestar Punto de contacto: 0474 430 4300 0474 430 4300</p>	<p>Logo of the Government of Guajira</p> <p>La Oficina Administrativa de Gestión Humana, Recursos Humanos, Equipamiento de la Infraestructura y el Logro, ubicada en el edificio de Secretaría</p>  <p>[Redacted Name]</p> <p>Secretaría de Planeación y Presupuesto Punto de contacto: 0474 430 4300 0474 430 4300</p>
<p>Logo of the Government of Guajira</p> <p>La Oficina Administrativa de Gestión Humana, Recursos Humanos, Equipamiento de la Infraestructura y el Logro, ubicada en el edificio de Secretaría</p>  <p>[Redacted Name]</p> <p>Secretaría de Planeación y Presupuesto Punto de contacto: 0474 430 4300 0474 430 4300</p>	<p>Logo of the Government of Guajira</p> <p>La Oficina Administrativa de Gestión Humana, Recursos Humanos, Equipamiento de la Infraestructura y el Logro, ubicada en el edificio de Secretaría</p>  <p>[Redacted Name]</p> <p>Secretaría de Planeación y Presupuesto Punto de contacto: 0474 430 4300 0474 430 4300</p>

Apéndice H *Solicitud (Protocolo de prevención de situaciones asociadas al acoso laboral)*



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE
SITUACIONES ASOCIADAS AL
ACOSO LABORAL**

Bienestar Social y Capacitaciones



CONTENIDO

Presentación

1. Objetivo General

2. Alcance

3. Antecedentes normativos

4. Acoso Laboral

- ¿Cómo se define el Acoso Laboral?
- ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral?
- ¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?
- ¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley?

5. Ruta de Acción

6. Flujograma Ruta de Atención

7. Plantilla de Denuncia

8. Manejo y Seguimiento

Bibliografía



Presentación

El acoso laboral o también conocido como mobbing, es un fenómeno que cada día toma mayor importancia dado el impacto negativo que genera en el bienestar y productividad de los trabajadores perjudicando también el clima laboral de las entidades.

"Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%). Sin embargo, la mayoría de los encuestados no perciben estas conductas como acoso sexual y no se reconocen como víctimas de acoso sexual, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas conductas de acoso" (Función Pública, s.f párr. 2)

Al adoptar este protocolo, la Gobernación de La Guajira quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al Acoso Laboral en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todos sus colaboradores. Asimismo, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

De este modo, con la creación de la política se estaría cumpliendo la ley vigente y con ello, el Plan de Bienestar que demanda en su Tercer Eje de Convivencia Social, la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, en el cual las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral.

1. Objetivo General

Fomentar la creación de un espacio de trabajo libre de cualquier acto de acoso, a través de la concientización y aplicación de un conjunto de actividades que permitan proporcionar los pautas para prevenir, atender y sancionar el Acoso Laboral.

2. Alcance

Con la adopción del presente protocolo, que adelanta la sensibilización, promoción, prevención y atención del acoso laboral, mediante la divulgación de los mecanismos de denuncia y protección; de esta manera, la Gobernación de La Guajira se compromete a adoptar las medidas correspondientes para proteger a los Servidores Públicos y Contratistas afectados, cuando se compruebe la ejecución de tales conductas.

3. Antecedentes normativos

A nivel internacional, según señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres".

A nivel nacional, se encuentra establecido en la Ley 1010 de 2006 del Congreso la República "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" donde se precisan quienes son objeto de la ley y los bienes protegidos.

Por otro lado, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social dicta que se deben ordenar disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

De la misma manera, la Ley 1952 de 2019, el Congreso de Colombia "Por medio de la 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" en el libro II artículo 51, considera como falta gravísima disciplinaria: realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

4. Acoso Laboral

• ¿Cómo se define el Acoso Laboral?

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen el Acoso Laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediate, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

• ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral?

El inciso segundo del artículo de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre otras:

Maltrato Laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como funcionario; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución Laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario, mediante la descualificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación Laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones o menosprecio del funcionario.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

• **¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?**

De conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

-Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

-Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

-Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

-Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

-Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

-La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

-Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

-Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

-Asignación de deberes fuera de la obligación laboral y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

-La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.

-El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados.

-El envío de órdenes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales.

• **¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley?**

Los bienes protegidos son los que el derecho protege mediante una norma que ampara o protege, la cual prescribe una sanción para toda conducta que pueda lesionar dicho bien. El inciso Segundo del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, señala como bienes jurídicos:

El trabajo en condiciones dignas y justas.

La libertad.

La intimidad.

La honra.

La salud mental de los y las trabajadores.

La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.

5. Ruta de acción



Fuente: Información propia, adaptada de IMA, Ruta de Atención Integral al IMIA.

La Ruta de Atención Integral posee tres componentes de gestión:

1.Sensibilización, Promoción y Prevención: aquellas acciones encaminadas a generar una acción positiva en los colaboradores frente al acoso laboral, difundir la información pertinente y crear estrategias de aprendizaje flexible, para mantener un entorno laboral favorable.

2.Atención: acciones encaminadas a la intervención oportuna ante situaciones de acoso que puedan afectar el bienestar de la víctima y el clima laboral de la entidad.

3.Manejo y Seguimiento: acciones encaminadas a proveer el debido acompañamiento, registro y seguimiento de las situaciones que se presentan en la entidad relacionadas al acoso Laboral.

6. Flujograma - Ruta de atención



Nota: Información sobre el estado de la ciudadanía en la Guajira.

7. Plantilla de denuncia



I. Datos que registra el trabajador

Nombre que figura en el contrato

Nombre (Apellidos)

II. Datos de la persona que lo registra el contrato

Nombre y apellidos

Código

Tip. contrato/Presupuesto (si hay)

Salario

Sexo

III. Datos de la persona agraviada

Nombre y apellidos

Código

Dependencia a la que pertenece

IV. Descripción de los hechos

Describe en orden de los hechos denunciados, incluyendo fechas en las que se viene logrando los hechos alegados que se piden.

V. Datos de la denuncia

En caso de que haya realizado otras denuncias y peticiones

Indicar cualquier medio de prueba que acredite o respalde los hechos denunciados

Elaborado: Calle 14 de Julio Impreso en Colombia: 2015-04-06
Unidad Administrativa Especial de Bienestar Social
Ministerio de Trabajo





Riohacha La Guajira

2022-09-26

Señor

Director Administrativo de Talento Humano
Gobernación de La Guajira

Asunto: Conformación del Comité de Convivencia y creación de la política de prevención contra el acoso laboral en la Gobernación de La Guajira.

Atento y cordial saludo,

Por medio de la presente, me dirijo a usted con el motivo de proponer la estructuración del Comité de Convivencia, según lo atendido el día 6 de Septiembre, en la socialización de Riesgo psicosocial y protocolo de acoso Laboral a la que invitó la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, el grupo de Asistencia Técnica GATT y DT Guajira. Pues acorde a lo que dicta la resolución 652 de 2012 ***“por la cual se establece la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”***, se debe tener en cuenta que:

Artículo 1.

- El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
- Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

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





- El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación”.

Artículo 3.

- El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Esto se debe, a que uno de sus principales compromisos se encuentra ligados a la creación e implementación de la Política de Prevención de situaciones asociadas al Acoso Laboral y Abuso de Poder; según lo establece la Ley 1010 de 2006 del Congreso la República **“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”**. De manera que, se deben realizar actividades de sensibilización, capacitación, seguimiento y vigilancia periódica a situaciones que se presenten en la entidad.

Quedando al pendiente de su pronta respuesta y pasos a seguir.

Institucionalmente,



Apéndice I *Oferta interinstitucional*





Colsanitas

Expertos en ti

Colsanitas trabaja con una red amplia de aliados de salud y bienestar de atención, servicios sociales, programas para personas con discapacidad, atención psicológica y apoyo psicosocial, atención de programas educativos, así de intervenciones sociales, así de apoyo y formación.

Algunas de las acciones adelantadas por Colsanitas son:

- Consulta de medicina general
- Programas de salud
- Apoyo de hogar
- Apoyo de vida
- Apoyo emocional
- Psicología educativa



Colsanitas

Servicio de Atención de Salud Social
de 0 a 100 años

Responde a las necesidades de salud social de la población, promoviendo el bienestar y la calidad de vida.

Atención de Salud Social

- Atención de Salud Social
- Atención de Salud Social
- Atención de Salud Social
- Atención de Salud Social

RECUERDA QUE:

- Colsanitas es un servicio de salud social que brinda apoyo y acompañamiento a las personas con discapacidad y sus familias.
- El objetivo principal de Colsanitas es promover el bienestar y la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.
- Colsanitas trabaja con una red amplia de aliados de salud y bienestar de atención, servicios sociales, programas para personas con discapacidad, atención psicológica y apoyo psicosocial, atención de programas educativos, así de intervenciones sociales, así de apoyo y formación.



Colsanitas

Expertos en ti

Colsanitas es una organización que brinda apoyo y acompañamiento a las personas con discapacidad y sus familias. El objetivo principal de Colsanitas es promover el bienestar y la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.

Algunas de las acciones adelantadas por Colsanitas son:

- Consulta de medicina general
- Programas de salud
- Apoyo de hogar
- Apoyo de vida
- Apoyo emocional
- Psicología educativa
- Atención de salud social
- Atención de salud social
- Atención de salud social
- Atención de salud social





Apéndice J Jornada Deportiva

Riacha La Guajira

septiembre 15 de 2022

**JORNADA DEPORTIVA EN CONMEMORACIÓN AL DÍA DE AMOR Y AMISTAD
AMISTOSO DE FUTBOL 2022
Gobernación vs Alcaldía**

La actividad física hace referencia a todo movimiento, incluso durante el tiempo libre, para desplazarse a determinados lugares y desde ellos, o como parte del trabajo de una persona. La actividad física, tanto moderada como intensa, mejora la salud.

Un partido de fútbol amistoso es un evento deportivo en el cual el resultado final no influye mayormente y tiene por objeto familiarizar a los compañeros entre sí. Este partido de fútbol amistoso se organizará con el fin de integrar, relacionar y unir más a los funcionarios y contratistas de la Gobernación de la Guajira y la Alcaldía Distrital de Riacha. Además, se realizará con motivo a la conmemoración del día de amor y amistad.

Con la ejecución de este tipo de actividades se le podrá dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social y Estímulos, y al Plan Institucional de Capacitaciones, donde se estarán abordando ejes tales como:

EJE 1. Equilibrio psicoemocional, este se basa en el equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y la calidad de vida laboral, además pretende fomentar la práctica deportiva.

EJE 2. Salud mental, el cual incluye hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física.

EJE 3. Convivencia social, consiste en mantener el respeto mutuo entre las personas.

EJE 4. Alianzas interinstitucionales, esta actividad se realizará entre entidades amigas, se solicitará apoyo para la ejecución a empresas privadas y se espera que algunas de estas empresas hagan presencia en el evento con la socialización de sus portafolios de servicios.

Organiza: Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social de la Gobernación de la Guajira.

PROGRAMACIÓN

📍 Dirección: Calle 118 N. 25 📞 Línea de Atención: 05 758 90 80
Centro Administrativo Departamental
Riacha - La Guajira





HORA	ACTIVIDAD
2:00 pm	Apertura de las puertas Registro Llegada del personal ✓ DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - ALCALDIA ✓ BIENESTAR SOCIAL - GOBERNACIÓN
2:30 pm	Socialización de sus portafolios de servicios de empresas que deseen participar
3:00 pm	Entrega de hidratación ✓ BIENESTAR SOCIAL - GOBERNACIÓN
3:15 pm	Inicio de la actividad ✓ [REDACTED]
3:30 pm	Palabras de Bienvenida y agradecimientos ✓ SECRETARIO GENERAL DEL DISTRITO ✓ UNDEPORTES ✓ DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA Presentación de los equipos ✓ [REDACTED] ✓ UNDEPORTES
3:30 pm	Estrategia y recomendaciones por parte de Positiva ARL ✓ POSITIVA ARL
4:00 pm	Inicio Primer tiempo del partido Alcaldía vs Gobernación
4:30 pm	Apertura (15 minutos) ✓ UNDEPORTES
5:00 pm	Presentación de Grupo de Pomas (20 minutos) ✓ UNDEPORTES ✓
5:10 pm	Inicio Segundo tiempo del partido Alcaldía vs Gobernación
5:30 pm	Durante los partidos de fútbol se estarán realizando otros encuentros deportivos como:





	Atletismo Aeróbico ✓ UNDEPORTES
8:00 pm	Formación
8:00 pm	Despedida y Agradecimientos

Patrocinadores de la actividad:

- UNDEPORTES.
- Positiva ARL.
- Contracampo.
- Funeraria los Olivos.
- ASAA.
- Miram Estupifan Seguros.
- Seguros Bolívar.

LUGAR

Estado Federico Semario Soto

Fecha: 15 de septiembre 2022

Hora: 3:00pm

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Partido de fútbol amistoso: Se juega mediante con una pelota que se debe desplazar a través del campo con cualquier parte del cuerpo que no sean los brazos o las manos, y mayoritariamente con los pies. El objetivo es introducirlo dentro del arco contrario y al realizar esta acción se denomina un gol a su favor.

El tiempo reglamentario de un partido de fútbol es de 90 minutos que se dividen en 2 tiempos de 45 minutos cada uno. Además, entre ambos tiempos hay un tiempo de descanso que dura 15 minutos.

OBJETIVOS

- ✓ Crear un ambiente de grupo agradable.
- ✓ Familiarizar a los funcionarios y contratistas.
- ✓ Integrar a los funcionarios de ambas entidades.

📍 Dirección: Calle 146 No. 25 📞 Línea de Atención: 05 758 40 80
Centro Administrativo Departamental
Bachaquero - La Guajira





- ✓ Dar cumplimientos a algunos ejes del Plan de Bienestar Social y Estímulos, Plan Institucional de Capacitaciones, Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Fortalecer las alianzas interinstitucionales.

METODOLOGÍA

La metodología didáctica a emplear en el desarrollo del partido de fútbol amistoso será activa, socializadora, grupal y consiste en relacionar y unir más a los funcionarios y contratistas de las entidades que van a participar.

Además, las invitaciones se enviarán vía correo electrónico y también se realizará recorrido por dependencias para recordatorio.

- Se enviará un registro de inscripción para corroborar que el personal sí está laborando en las entidades y que no sean personas ajenas a ellas.
- Se solicitará hidratación a la entidad Proactiva
- Por seguridad se solicitará equipo de apoyo como la defensa civil, la Cruz roja y la policía.

Cabe resaltar, que en las invitaciones se encontrará la información del partido de fútbol amistoso a realizar.

ORGANIZACIÓN Y PLANEACIÓN

1. Invitación dirigida a funcionarios y contratistas.
2. Antes de iniciar con el partido cada espacio ya debe estar organizado.
3. Se da inicio según la programación con bienvenida y palabras de agradecimiento.
4. Instrucciones sobre el partido amistoso entre la Gobernación de la Guajira vs Acueducto Oriental de Riohacha.
5. Desarrollo del partido de fútbol amistoso.
6. Premios.
7. Despedida, para ello puede decirse palabras finales por parte de alguno de los presentes.

PREMIOS

- ✓ Premio principal: Trofeo y comida (Pizza, picada o pollo).





INSCRIPCIONES
ABIERTAS

**LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
Y BIENESTAR SOCIAL DE LA GOBERNACIÓN DE LA
GUAJIRA Y LA ALCALDÍA DISTRITAL DE RIOHACHA**

LES EXTIENDE LA INVITACIÓN A LOS FUNCIONARIOS Y/O
CONTRATISTAS DE LAS ENTIDADES, A PARTICIPAR DEL

AMISTOSO DE FÚTBOL

En conmemoración al Día de Amor y Amistad 2022

**LA GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA
VS
LA ALCALDÍA DISTRITAL DE RIOHACHA**



DIA: JUEVES 15 DE SEPTIEMBRE
LUGAR: ESTADIO FEDERICO SERRANO SOTO
HORA: 3:00 PM



The poster is set against a background of a football stadium at night. At the top, there is a logo for the 'Secretaría General' of the Government of Guajira. Below this, the text identifies the organizing body as the 'DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR SOCIAL DE LA GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA'. It extends an invitation to all employees, contractors, and their families. The main event is a 'JORNADA DEPORTIVA' held in commemoration of the Day of Love and Friendship. The primary activity is a friendly football match between the 'ALCALDÍA DISTRITAL DE RIOHACHA' and the 'GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA'. Other activities include chess, aerobic exercises, athletics, cycling, and gymnastic presentations. The event is scheduled for Thursday, September 15th, at 2:00 PM at the Estadio Federico Serrano Soto. The poster concludes with the slogan 'ALISTA TU ROPA DEPORTIVA ¡EL DEPORTE ES BIENESTAR!'.



LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR SOCIAL DE LA GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA

LE EXTIENDE LA INVITACIÓN A TODOS LOS FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y SUS FAMILIAS A

JORNADA DEPORTIVA

EN CONMEMORACIÓN AL DÍA DE AMOR Y AMISTAD

AMISTOSO DE FÚTBOL

ALCALDÍA DISTRITAL DE RIOHACHA **VS** GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA

OTRAS ACTIVIDADES



AJEDREZ, EJERCICIOS AERÓBICOS, ATLETISMO, CICLISMO Y PRESENTACIÓN DE REVISTAS GIMNÁSTICAS

JUEVES, 15 DE SEPTIEMBRE
ESTADIO FEDERICO SERRANO SOTO
2:00 PM

ALISTA TU ROPA DEPORTIVA
¡EL DEPORTE ES BIENESTAR!



Apéndice K Promoción del uso de la bicicleta



Motacho La Guajira

2020-11-08

PROPUESTA

Se presenta propuesta para dar cumplimiento a la Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servicios públicos de la entidad.

Adaptando medidas para la promoción del uso de la bicicleta en la Gobernación de La Guajira.

LEY 1811 DEL 2016 PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA

El uso de la bicicleta supone muchos beneficios. Primero, contribuye al cuidado de la salud de los usuarios en la prevención de enfermedades cardiovasculares como derrames cerebrales, hipertensión y ataques cardíacos, debido a que es una actividad dinámica. Segundo, es un medio de transporte económico, eficiente y optimiza el tiempo de desplazamiento, generando un ahorro en los gastos generados por uso de vehículos particulares. Tercero, es amigable con el medio ambiente porque no emite gases nocivos, ni contaminación sonora.

No obstante, según el estudio realizado por la Facultad de Ingeniería de la Universidad Libre en Bogotá y publicado en *El Periódico de Cali*, la capital del país se consolida como la primera ciudad en Latinoamérica con mayor número de ciclistas, revelando que "Más del 70% de los accidentes se presentan por la falta de visibilidad de los biciausuarios debido a que sus chalecos o cascos no tienen colores llamativos, esto sumado a que solo cerca del 30% de las bicicletas tienen luces reflectoras que facilitan su visibilidad en las noches" (pág. 18). Por tal razón, se hace necesario garantizar que este medio de transporte tenga condiciones seguras, seguras y sostenibles a través de la acción ciudadana y una gestión eficiente del Gobierno (Universidad del Pacífico, 2020). Al mismo tiempo que se generan estilos de vida saludable.

En consecuencia, la Gobernación de La Guajira atendiendo el requerimiento del Gobierno Nacional promulgado en la Ley 1811 del 2016, implementa la entrega de incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. Con la ejecución de esta actividad, se le podrá dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos 2022, donde se estarían abordando esas áreas como:

- **Equilibrio psicoemocional:** Es que hace referencia al equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
- **Salud mental:** 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.

- **Convivencia social:** Acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
- **Alianzas interinstitucionales:** Destaca la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos.

ORGANIZA: Dirección de Talento Humano, Bienestar Social y Capacitaciones.

LUGAR: Calle 1 No. 6- 05 Centro Administrativo Departamental, Secretaría General (Tercer piso) Sala de conferencias.

FECHA: Martes 8 de noviembre.

HORA: 10:00 a.m.

PROGRAMACIÓN

HORA	ACTIVIDAD
10:00	Llegada de los invitados.
10:15	<p>Bienvenida, palabras a cargo de Delfino Acosta</p> <p>Objetivo: Entregar kits de Seguridad Vial a los funcionarios y contratistas de la Gobernación de La Guajira, incentivando el uso de la bicicleta como medio principal de transporte.</p> <p>Metodología: Con este espacio se busca generar espacios de tolerancia, equidad y hábitos de vida saludable, en los funcionarios y contratistas de la entidad, incentivando el uso de la bicicleta como parte integral del sistema de movilidad que se puede consultar como un medio de transporte económico, saludable, eficiente y ecológico.</p> <p>Presentación y saludo del funcionarios y contratistas que se movilizan en bicicleta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humberto Paternostro • Ezequiel Fuenmayor • Luis Martínez • Guzman Prieto • Francisco Ospina
10:30	<p>Charla a cargo del Dr. Mikel Mota Perez Ejecutivo Integral de Servicios - APS, POSITIVA Secretaría La Guajira</p>

 Dirección: Calle 1 # 6-05  Línea de Atención: 05 708 90 80
 Centro Administrativo Departamental
 Bolívar - La Guajira





10-05	<p>Entrega de kits y reconocimientos, toma de registros fotográficos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humberto Palermato: Funcionario perteneciente a la secretaria de Hacienda • Esaul Fuernhaber: Funcionario perteneciente a la secretaria de educación • Luis Martínez: Auxiliar de servicios generales, que presta sus servicios por medio de la Compañía de Servicios Generales del Caribe • Guzmán Pineda: Auxiliar de servicios generales, que presta sus servicios por medio de la Compañía de Servicios Generales del Caribe • Francisco Chapra Tolero, que presta sus servicios por medio de la Compañía de Servicios Generales del Caribe
11-05	<p>Fiestas de agradecimiento y despedida a cargo del Director Administrativo de Talento Humano.</p>

OBJETIVO GENERAL

Entregar kits de Seguridad Vial a los funcionarios y contratistas de la Gobernación de La Guajira, incentivando el uso de la bicicleta como medio principal de transporte.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar estrategias comunicativas que promuevan el uso de la bicicleta como medio de transporte en la Gobernación de la Guajira.
- Identificar las principales dificultades que se presentan con el uso de la bicicleta en la entidad.

ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE

- Construir zonas seguras de parqueo para las personas que utilizan este medio de transporte.





- Generar espacios de bienestar institucional donde se motive a los servidores públicos y contratistas a seguir usando la bicicleta como medio de transporte.
- Hacer reconocimientos como: días libres y kits a las personas que se trasladan desde su casa a su punto de trabajo en bicicleta.

PRINCIPALES DIFICULTADES QUE SE PRESENTAN AL MOMENTO DE MOVILIZARSE EN BICICLETA

- Alto índice de inseguridad a la hora de movilizarse en bicicleta por algunas zonas de la ciudad.
- No se cuenta con vías para el uso exclusivo de la bicicleta como medio de transporte.
- Falta de campañas de información y concienciación sobre la posibilidad de utilización de este medio de transporte en la entidad.

METODOLOGÍA:

Con este espacio se busca generar espacios de tolerancia, seguridad y hábitos de vida saludables, en los funcionarios y contratistas de la entidad, incentivando el uso de la bicicleta como parte integral del sistema de movilidad que se puede considerar como un medio de transporte económico, saludable, eficiente y ecológico.

Ítem:

- Se enviarán invitaciones vía correo electrónico a la Compañía de Servicios Generales del Caribe y ARL POSITIVA.
- Se entregarán invitaciones personalizadas, de manera presencial a los funcionarios y contratistas que fueron seleccionados como beneficiarios de la actividad.
- Se enviarán invitaciones vía correo electrónico al señor Gobernador(E) y a todos los Servidores Públicos de la entidad.

Organización:

- Diseño de imagen.
- Solicitud de apoyo e invitaciones a diferentes empresas y entidades por medio de oficios, algunas entregas de manera virtual y otras físicas.





Unidos por
el Cambio

LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR SOCIAL,
LE EXTIENDE LA INVITACIÓN A
LOS SEÑORES FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD
A PARTICIPAR DE LA ACTIVIDAD

SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA LA PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA

¡SE ESTARÁN ENTREGANDO INCENTIVOS!

FECHA: MARTES, 8 DE NOVIEMBRE DEL 2022
LUGAR: SECRETARÍA GENERAL,
SALA DE CONFERENCIAS (TERCER PISO)
HORA: 10:00 AM

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





Apéndice L *Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2023*



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023
SECRETARÍA GENERAL
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO



[Redacted Name]

DIRECTOR ADMINISTRATIVO TALENTO HUMANO

[Redacted Name]

BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIONES

ELABORÓ
DAYANNA STEPHANY CEPEDA SÁNCHEZ
PRACTICANTE DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER





CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	4
3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	9
4. OBJETIVOS	23
4.1 OBJETIVO GENERAL	23
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
5. EJES DEL PROGRAMA	24
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	24
EJE 2: SALUD MENTAL	25
EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	26
EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	26
EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL TRANSVERSAL	27
6. OTRAS ACCIONES PARA GESTIONAR EL BIENESTAR	28
7. ALCANCE	29
8. EVALUACIÓN	29
9. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	29
10. METAS	30
ANEXOS	30





1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la normatividad legal vigente y en pro del mejoramiento continuo de la Administración Pública, la Gobernación de La Guajira trabaja en el fortalecimiento de herramientas de gestión que favorezcan el uso adecuado de los recursos y la capacidad del Estado para producir resultados en favor de los intereses ciudadanos. No obstante, la producción de dichos resultados se debe al activo más importante que tiene la entidad: su Talento Humano, es por esto, que la implementación de programas que generen Bienestar Laboral, 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 generar condiciones que brinden Bienestar Laboral a los servidores públicos, a través de ejecución de diferentes actividades que eleven 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 - Área de Bienestar Social y Capacitaciones, se presenta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2023, acogándose a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El presente plan se elaboró siguiendo las características propias de la Administración Departamental, tomando como punto de partida la encuesta de participación para el diagnóstico de necesidades e identificación de problemas diligenciado por los Servidores Públicos de la entidad.





2. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Para la construcción del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación de La Guajira para la vigencia 2023, se realizó un instrumento que fue aplicado a una muestra de 140 funcionarios, algunos de manera física por medio de un formato impreso y diligenciado en cada puesto de trabajo y otros por medio de la virtualidad, utilizando un formulario de Google Forms, compartido por medio de un link a los funcionarios, arrojando la siguiente información:

Gráfico 1. La comunicación interna de la entidad funciona correctamente



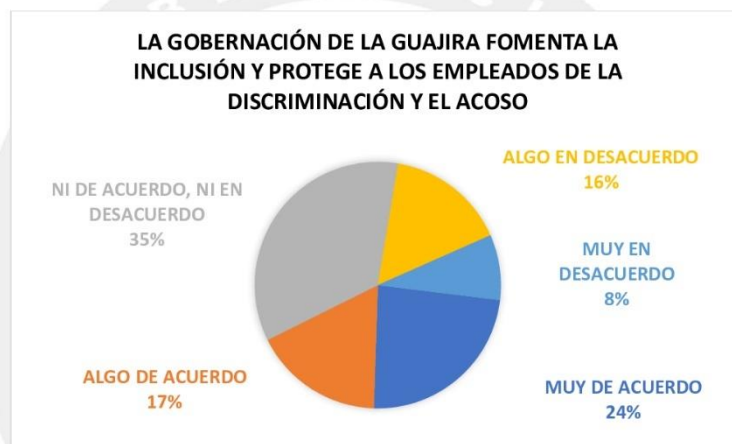
El 16% de los funcionarios aseguran estar de acuerdo con el funcionamiento de la comunicación interna de la entidad, la cual se lleva a través del correo institucional. Del mismo modo, por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social se implementó una nueva estrategia de comunicación con la Revista Bienestar





como medio informativo interno, en la cual se publican los procesos que adelanta cada sectorial.

Gráfico 2. La Gobernación de La Guajira fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y el acoso.



El 41% de los servidores públicos manifiestan estar en acuerdo y algo de acuerdo a que en la gobernación se fomente la inclusión y se proteja a los empleados de la discriminación y el acoso. No obstante, se hace necesario la conformación del comité de convivencia, solicitud que se adelantó desde Bienestar Social para seguir previniendo conductas que conlleven al acoso y promover una sana convivencia en la entidad.





Gráfico 3. En la entidad se implementan actividades que eleven el estado de Bienestar a los servidores públicos.



De acuerdo con la gráfica, el 44% de los trabajadores están de acuerdo en que se implementan actividades que elevan el Estado de Bienestar de los servidores públicos. Dichas actividades son desarrolladas y ejecutadas por Bienestar Social, en las que se incluyen capacitaciones, socializaciones, actividades deportivas y recreativas, entre otras, siendo ejecutadas en todas las dependencias, áreas, oficinas y direcciones pertenecientes a la entidad.

Gráfico 4. Participo en las actividades que realiza Bienestar Social

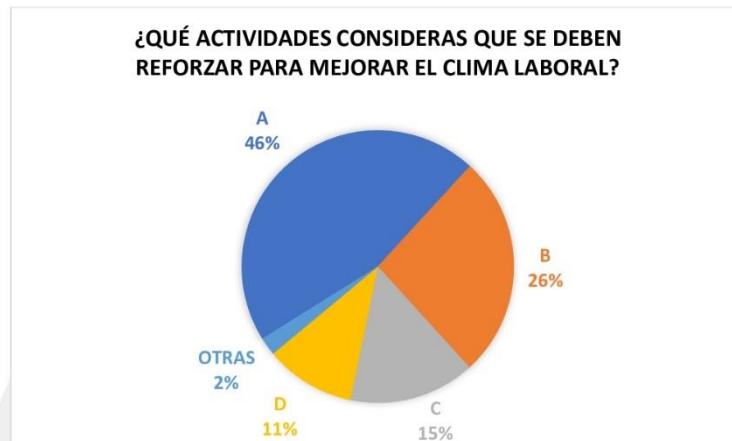




Desde Bienestar Social frecuentemente se programan actividades de pausas activas, socializaciones, dinámicas recreativas, entre otras, con la finalidad de mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, al mismo tiempo que se eleva la calidad de vida de los funcionarios de la entidad. Sin embargo, el 32% de los servidores públicos participa activamente en las iniciativas que se llevan a cabo en las diferentes dependencias.

Gráfico 5. ¿Qué actividades consideras que se deben reforzar para mejorar el clima laboral?





- A. Actividades culturales y de integración.
- B. Actividades recreativas y deportivas.
- C. Socialización de programas de protección y servicios.
- D. Programas de beneficios sociales y estímulos.

Por otro lado, se deben reforzar desde el área las actividades culturales y de integración, reflejando preferencia por parte de los funcionarios con un resultado de 46%; asimismo, se deben potenciar las actividades recreativas y deportivas orientadas a mantener y elevar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad.

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. Implementar estrategias de manera que se fortalezca la comunicación interna. Incluir otras actividades culturales y de integración, que se realicen en todas las sectoriales de la entidad.

3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

La formulación y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos 2023 de La Gobernación de La Guajira, se rige por el 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”**. El Título II – Artículo 13; determina: “El sistema de estímulos estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades y disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567 de 1998	<p>Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos.</p> <p>Título II. Sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p> <p>Capítulo I. Disposiciones generales del sistema de estímulos.</p> <p>ARTÍCULO 14. Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:</p> <p>a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados:</p>



	<p>b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;</p> <p>c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;</p> <p>d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.</p> <p>ARTÍCULO 15. Fundamentos del Sistema de Estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:</p> <p><i>a. Humanización del Trabajo.</i> Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.</p> <p><i>b. Equidad y Justicia.</i> Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.</p> <p><i>c. Sinergia.</i> Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;</p>
--	--



	<p>d. Objetividad y Transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.</p> <p>e. Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.</p> <p>f. Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.</p> <p>ARTÍCULO 16. Componentes del Sistema de Estímulos. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:</p> <p>a. Políticas Públicas. Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;</p> <p>b. Planes. La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.</p> <p>c. Disposiciones Legales. Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el</p>
--	--





	<p>sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades.</p> <p>d. Entidades. El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Directoras del sistema b. Coordinadoras o proveedoras c. Ejecutoras e. Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. <p>ARTÍCULO 17. Competencia y Responsabilidades. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Ejercerá la dirección del sistema; para ello formulará las políticas de administración pública, de desarrollo del talento humano y de bienestar social que orienten el sistema; asesorará sobre la materia y fomentará la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;
--	--





b. Entidades Públicas de Protección y Servicios Sociales. Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;

c. Entidades Públicas del orden Nacional y Territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales;

d. Comités Institucionales e Interinstitucionales de Empleados del Estado. Participarán en el diseño y la ejecución de programas.

Capítulo II. Programas de Bienestar social e incentivos.

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 los 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.

Capítulo III. Programas de Bienestar social.

ARTÍCULO 20. *Bienestar Social.* 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





	<p>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.</p> <p>PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.</p> <p>ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social; c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad; d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar; e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo
--	--



	<p>a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.</p> <p>ARTÍCULO 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.</p> <p>ARTÍCULO 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.</p> <p>Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.</p> <p>ARTÍCULO 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.</p> <p>Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.</p> <p>ARTÍCULO 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:</p>
--	---





	<p>a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.</p> <p>b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;</p> <p>c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.</p> <p>d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.</p> <p>PARÁGRAFO. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.</p> <p>Capítulo IV. Programas de Incentivos.</p> <p>ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:</p> <p>Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.</p> <p>Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.</p> <p>Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral,</p>
--	--



	<p>Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.</p> <p>ARTÍCULO 27. Proyectos de Calidad de Vida Laboral. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.</p> <p>Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.</p> <p>ARTÍCULO 28. Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período. Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.</p> <p>ARTÍCULO 29. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.</p> <p>ARTÍCULO 30. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.</p> <p>Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.</p>
--	---





	<p>ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.</p> <p>El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.</p> <p>PARÁGRAFO. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.</p> <p>ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.</p> <p>Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los</p>
--	---





	<p>critérios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.</p> <p>PARÁGRAFO 1º. La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.</p> <p>PARÁGRAFO 2º.- Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.</p> <p>PARÁGRAFO 3º. Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.</p> <p>ARTÍCULO 34. Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá a adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.</p> <p>Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.</p> <p>ARTÍCULO 35. Forma de Acto y Recursos. Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.</p> <p>ARTÍCULO 36. Consideraciones Generales para la Asignación de Incentivos. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:</p> <p>a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;</p>
--	--



	<p>b. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;</p> <p>c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora;</p> <p>d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.</p> <p>e. Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.</p> <p>ARTÍCULO 37. Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.</p> <p>Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.</p> <p>Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.</p> <p>ARTÍCULO 38. Prohibiciones. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacional de los empleados.</p>
--	---





	<p>Capítulo V. Disposiciones varias.</p> <p>ARTÍCULO 39. Adecuación del Presupuesto. Durante 1998 los recursos destinados a capacitación se ejecutarán de acuerdo con lo previsto por la ley de presupuesto para este año. Para las vigencias fiscales de 1999 y años siguientes, los recursos destinados a apoyar a los empleados en programas de educación formal harán parte del rubro destinado a bienestar social e incentivos.</p> <p>ARTÍCULO 40. Vigencia y Derogatorias. El presente Decreto rige a partir de su publicación, modifica en lo pertinente el artículo <u>22</u> del Decreto - Ley 2400 de 1968, deroga el Decreto - Ley <u>1221</u> de 1993, los artículos <u>11</u>, <u>12</u>, <u>13</u>, <u>14</u>, <u>15</u> y <u>16</u> del Decreto - Ley 1661 de 1991, el Decreto - Ley 3129 de 1968 y las disposiciones que le sean contrarias.</p>
Ley 734 de 2002	<p>En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se 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.</p>
Ley 909 de 2004	<p>Regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública.</p> <p>Capítulo II. Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades o quienes hagan sus veces, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. (...) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.</p> <p>El párrafo del Artículo 36 establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de</p>





	bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
Ley 1960 de 2004	<p>Modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998</p> <p>Artículos 3: modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto – Ley 1567 de 1998 “Profesionalización del servidor público”</p> <p>“(…) Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante en la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado (...)”</p>
Resolución 312 de 2013	<p>Expedida por el DAFP en su Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.</p>
Decreto 1083 de 2015	<p>Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</p> <p>Libro 2. Parte 2. Título 10. Sistema de Estímulos.</p> <p>Beneficiarios, programas, planes, requisitos, procedimiento, responsabilidades...</p> <p>Artículo 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</p>





	productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
Ley 1952 del 2019	<p>Por medio de la 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.</p> <p>CAPITULO I DERECHOS. ARTÍCULO 37. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:</p> <p>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.</p> <p>5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.</p>

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones de Bienestar Laboral para los servidores públicos de la Gobernación de La Guajira, que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida, que a su vez se refleje en el aumento de su productividad, gracias a la motivación y el desarrollo profesional y personal.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Introducir mecanismos propios de los avances tecnológicos a las acciones de bienestar laboral en el marco de la transformación digital.
- Implementar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.





- Ejecutar acciones orientadas a las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Aplicar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios de crisis.

5. EJES DEL PROGRAMA



Fuente: Función Pública. Capacitación sobre el programa de Bienestar e incentivos

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, extralaborales, equilibrio entre la vida personal,





laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 55).

INICIATIVA	ÍTEMES	ACTIVIDADES
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Una vida emocional, afectiva y laboral estable.	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida laboral. • Psicosocial. • Vida laboral y familiar. 	Teletrabajo y trabajo en casa.
		Bienestar Espiritual.
		Eventos recreacionales, deportivos, artísticos tanto virtuales como presenciales
		Celebraciones, programas de felicidad en el trabajo.
		Desvinculación laboral asistida.
		Sostenibilidad Ambiental

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 79)

INICIATIVA	ÍTEMES	ACTIVIDADES
EJE 2. SALUD MENTAL Entorno laboral y familiar saludables.	<ul style="list-style-type: none"> • Salud mental. 	Estrategias de trabajo bajo presión.
		Teleorientación psicológica, telemedicina.





	<ul style="list-style-type: none"> Previsión de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia. 	Manejo de la ansiedad, depresión.
		Manejo de emergencias y gestión del cambio.
		Promoción de la lectura y reflexión en familia.

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje está relacionado con las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 84)

INICIATIVA	ÍTEMS	ACTIVIDADES
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL Cambio y evolución de la cultura organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de inclusión, diversidad y representatividad. Previsión de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder. 	Diagnóstico e intervención clima laboral y adaptación al cambio.
		Inclusión laboral, diversidad y equidad.
		Previsión de la discriminación.
		Actividades de detección de acoso laboral, sexual, ciberacoso.

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje establece la importancia de contar con alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 90)





INICIATIVA	ÍTEMS	ACTIVIDADES
EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES Índice el sector público el mejor lugar para trabajar.	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación Interinstitucional 	Celebración de convenios y alianzas público privadas (Programa servimos y otros) y con la academia.
		Creación del Banco Nacional de experiencias exitosas en Bienestar
		Reconocimiento de la gestión en materia de Bienestar.
		Designación de jefes y equipos por el Bienestar.

EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL TRANSVERSAL

Este eje es transversal; la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94)

INICIATIVA	ÍTEMS	ACTIVIDADES
EJE 5. TRANSVERSAL – TRANSFORMACIÓN DIGITAL. Las TIC, la información y la innovación como soportes de la modernización.	<ul style="list-style-type: none"> Creación de Cultura digital para el bienestar. Analítica de datos para el bienestar. Creación de ecosistemas digitales 	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar.
		Creación y apropiación de redes y sistemas de información.





6. OTRAS ACCIONES PARA GESTIONAR EL BIENESTAR

ACCIONES	NORMA	DESCRIPCIÓN
Teletrabajo/ Trabajo en casa	Ley 1221 de 2008 – Decreto Ley 2088 de 2021	"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".
Horarios flexibles	Decreto 1083 de 2015 - ARTÍCULO 2.2.5.5.53	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
Bilingüismo	Convenio SENA	
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Circular externa 12 de 2017	Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.
Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2913 – Decreto 1083 de 2015	"Por el cual se declara el Día del Servidor Público".
Día de la familia	Ley 1857 de 2017	"Por medio de la cual se modifica la ley 1361 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
Sala de Lactancia	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".
Uso de la Bicicleta	Ley 1811 de 2016	"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito".



7. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Gobernación de La Guajira está dirigido a todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad en sus distintas modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y temporales.

8. EVALUACIÓN

La evaluación y seguimiento de los programas y actividades del Bienestar Social Laboral en la entidad se realiza por medio de: la **Encuesta sobre el Ambiente y Desempeño Institucional (EDI)**: instrumento que consolida anualmente una base de información sólida sobre el ambiente y desempeño institucional de la administración pública, a partir de la percepción de los servidores públicos que trabajan en las entidades del orden nacional del poder ejecutivo, judicial y legislativo, organismos de control, organización electoral y corporaciones autónomas regionales. **Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)**: instrumento que permite medir anualmente a las entidades públicas nacionales y territoriales en el ejercicio de la gestión y desempeño de su labor, bajo los criterios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Finalmente, por medio de **Indicadores Internos**.

9. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Una vez aprobado el Plan de Bienestar Social e Incentivos, se procederá de la mano con la Secretaria General y la Dirección Administrativa de Talento Humano, a la entrega al Departamento Administrativo de Planeación para su revisión final y visto bueno, con el fin de que sea publicado en la página web de la entidad.






10. METAS

A continuación, se establecen las metas previstas para el Plan de Bienestar Social e Incentivos: Lograr un 90% de la ejecución de las actividades que sean programadas. Y, aumentar el porcentaje de participación de los servidores públicos en las actividades que sean programadas desde el área.

ANEXOS

	ENCUESTA DE PARTICIPACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES E IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	
Fecha:	Dependencia:	
Edad:	Tipo de contrato:	
Sexo:	Fecha de ingreso a la entidad:	

Desde la Dirección Administrativa de Talento Humano y Bienestar Social, te invitamos a diligenciar la siguiente encuesta que fue diseñada para medir el grado de satisfacción de los Servidores Públicos de la Gobernación de La Guajira. Y de la misma manera, diseñar lo que será el Plan estratégico de Talento Humano 2023, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 y el Plan Institucional de Capacitaciones 2023.

Por favor, indique su grado de acuerdo con cada uno de los siguientes ítems.

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





Ítems	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
Conozco los objetivos, la misión y la visión de la Gobernación de La Guajira.					
Conozco el código de integridad y sus valores éticos.					
Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
La relación con mis compañeros de trabajo es asertiva.					
Mantengo una buena relación con mi jefe inmediato.					
Recibo una retroalimentación sobre el desempeño de mi trabajo.					
Cuento con las condiciones y recursos necesarios para realizar mis funciones laborales.					
Ítems	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
Cuento con las herramientas digitales que le permiten generar flexibilidad y eficiencia en los procesos productivos.					





El entorno físico y el espacio en el que trabajo son satisfactorios.					
En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.					
Me siento motivado al desempeñar mis funciones laborales.					
Cuando introduzco una mejora en mi trabajo, se me reconoce.					
La entidad me tiene en cuenta por mis capacidades y conocimiento.					
Tengo oportunidades de promoción y ascenso.					
La comunicación interna de la entidad funciona correctamente.					
Conozco las actividades que realizan las demás sectoriales.					
La comunicación entre el personal de mi departamento y las demás áreas de la entidad es buena.					
Mi equipo de trabajo mantiene una buena comunicación con la junta directiva de la entidad.					





Estoy satisfecho con los medios de divulgación interna (correo institucional) en la entidad.					
La gobernación de La Guajira fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y el acoso.					
Ítems	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
En la entidad se implementan actividades que elevan el estado de Bienestar de los servidores públicos.					
Participo en las actividades que realiza Bienestar Social.					
Aprovecho la oferta de capacitaciones que brinda Bienestar Social.					
<p>¿Qué actividades consideras que se deben reforzar para mejorar el clima laboral?</p> <p><input type="checkbox"/> Actividades culturales y de integración</p> <p><input type="checkbox"/> Actividades recreativas y deportivas</p> <p><input type="checkbox"/> Socialización de programas de protección y servicios sociales</p> <p><input type="checkbox"/> Programas de Beneficios sociales y estímulos</p> <p>Otras</p>					
<p>¿Te gustaría recibir capacitaciones bajo cuál modalidad?</p> <p><input type="checkbox"/> Virtual</p> <p><input type="checkbox"/> Presencial</p>					





OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

