

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

VIGENCIA 2023



SC-CER627381

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

Gobernación del Atlántico



atlantico.gov.co

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

TABLA DE CONTENIDO

JUSTIFICACIÓN	3
MARCO NORMATIVO	4
1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL	6
2. BENEFICIARIOS	7
3. METAS	7
4. EJES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL	7
5. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO	8
6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2023	17
7. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	18
8. ANEXOS	19

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

El Plan de Bienestar Social de la Gobernación, busca mantener el equilibrio en las dimensiones del ser humano como el entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen ambiente de trabajo y motivación; orientado con la Política Estratégica del Talento Humano que generará acciones que contribuyan a que los servidores públicos se sientan felices en el trabajo y en consecuencia que sean más productivos y se logre un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, trabajando temas generales como: Cambio Organizacional y Cultura Organizacional enfocados en cinco (5) rutas a saber:

1. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
2. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento.
3. Ruta del Servicio: Al servicio del Ciudadano.
4. Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien.
5. Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento.

En la Gobernación del Atlántico el Plan de Bienestar Social se construye teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la Encuesta de Bienestar realizada en el mes de diciembre de 2022. Estos resultados apuntan a la construcción de las actividades planteadas en este documento. La encuesta permitió conocer las percepciones y sentimientos del personal en relación a características esenciales de la organización, como: orientación organizacional, administración del talento humano, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

La Subsecretaría de Talento Humano en coordinación con la Alta Dirección propenderá por desarrollar todas las actividades que generen ese equilibrio entrelazando así las dimensiones socio-emocional, espiritual, física y mental.

1. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998

ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de Bienestar Social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de Bienestar Social e incentivos.

Ley 734 del 2002

ARTÍCULO 33. 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.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Decreto 1083 del 2015

ARTÍCULO 2.2.10.1 *Programas de estímulos.* Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 2.2.10.2 *Beneficiarios.* Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

ARTÍCULO 2.2.10.3 *Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.* Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de

Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

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

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

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

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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

ARTÍCULO 2.2.10.17 *Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.* Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 1227 del 2005

ARTÍCULO 65. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación

Ley 1857 de 2017

ARTÍCULO 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año. como el “Día Nacional de la Familia”. El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste, promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia. La Autoridad Nacional de Televisión destinará espacios institucionales para que las entidades responsables de la coordinación de la celebración del Día de la Familia y los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil puedan desarrollar campañas pedagógicas que realcen el valor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la importancia del diálogo presencial e intergeneracional entre los miembros de la familia. Estos espacios se asignarán durante los 15 días antes a la celebración de este día.

2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

2.1. OBJETIVO GENERAL

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

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Impulsar la promoción y prevención de la salud física y mental de los servidores públicos a través de estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Fortalecer la cultura organizacional alineada al código de integridad y el equilibrio del contexto laboral y familiar de los servidores públicos.
- Promover estímulos e incentivos al buen desempeño orientados a la productividad y motivación de los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico.

- Preparar y brindar herramientas a los servidores (as) públicos que por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, retiro o desvinculación se aparten de la entidad, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida.
- Fomentar la oportunidad de aprendizaje del idioma inglés para los servidores Públicos por medio del programa Bilingüismo.
- Establecer condiciones adecuadas para que las madres en periodo de lactancia a los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico encuentren un lugar amigable, cálido e higiénico para extraer y conservar la leche materna al retorno en sus actividades.

3. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar Social, los empleados vinculados a la planta de personal de la Gobernación del Departamento del Atlántico y administrativos que laboran en las Instituciones Educativas Públicas de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico

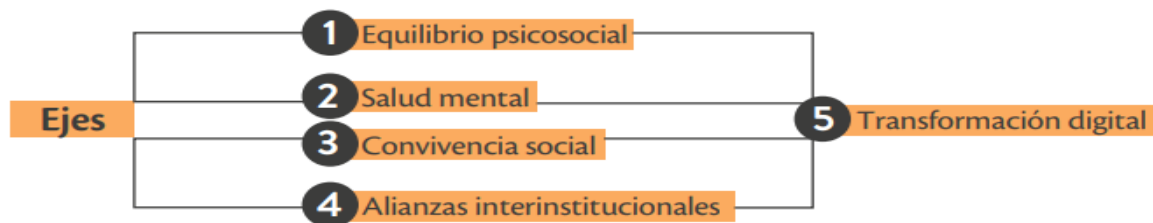
4. METAS

- Bienestar laboral, familiar e individual de los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico alineados al código de integridad.
- Reducción de riesgos a la salud mental y física.
- Entornos laborales saludables orientados al desarrollo de capacidades y competencias de los servidores públicos.
- Optimizar la calidad de un segundo idioma en los servidores Públicos, teniendo en cuenta su importancia dentro de un mundo cada día más globalizado.
- Garantizar el derecho a las mujeres de la entidad a practicar una lactancia materna optima.

5. EJES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2020 socializó la estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Social, que consta de cinco (5) ejes: eje de equilibrio psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales y el eje de transformación social siendo éste el eje transversal del programa.

Figura 1. Ejes del Programa Nacional de Bienestar Social



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

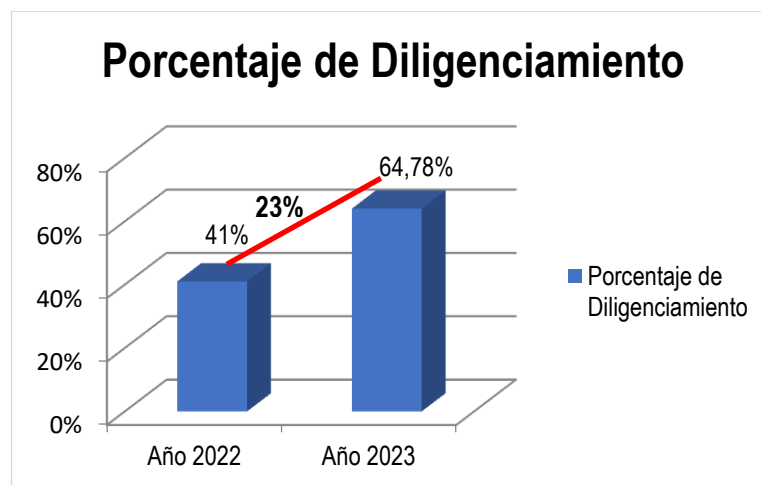
6. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO

La encuesta diagnóstica del Plan de Bienestar Social fue aplicada a los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba, los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados en provisionalidad vinculados a la planta de personal de la Gobernación del departamento del Atlántico pagados con recursos propios y con recursos del Sistema General de Participación (SGP), Administrativos que laboran en las Instituciones Educativas Públicas de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico; para un total de 923 funcionarios de los cuales 598 tramitaron el formulario. Para análisis de los resultados se elaboró un formulario electrónico de cuarenta y ocho (48) preguntas para el diligenciamiento de los servidores públicos donde calificaron las actividades de su interés de cada uno de los ejes del programa de Bienestar Social, además del programa de desvinculación asistida; en el rango de uno (1) a cinco (5), donde uno (1) es totalmente en desacuerdo y cinco (5) era totalmente de acuerdo. Además, preguntas de datos personales.

Para esta encuesta se empleó una escala valorativa, lo que significa que un mayor número traduce un mayor interés en la actividad específica.

Para la vigencia 2023 se vio reflejado un crecimiento respecto al nivel de diligenciamiento de la encuesta de Bienestar Social por parte de los funcionarios de la entidad en comparación con la vigencia 2022 como se puede observar en la siguiente gráfica.

Tabla 1. Porcentaje de Diligenciamiento encuestas año 2022 y 2023

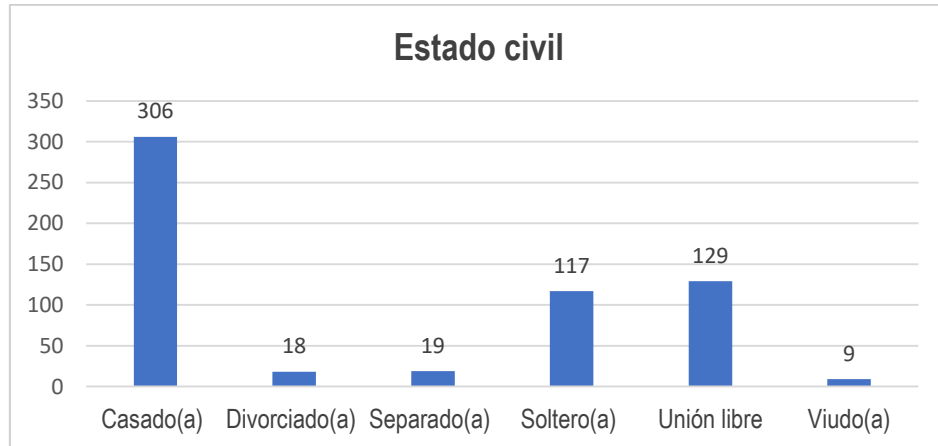


Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Como se puede observar el porcentaje de diligenciamiento incrementó en un 23% ya que para este último periodo 2023 hubo 236 participaciones más en comparación con el 2022. Pasando así de un 41% de participación y diligenciamiento de la encuesta a un 64,78%.

6.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE FUNCIONARIOS

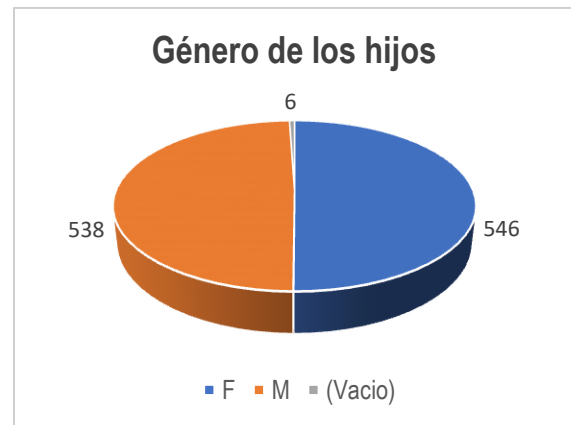
Tabla 2. Estado Civil funcionarios



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La información suministrada por los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Bienestar Social 2023 nos muestra que 306 de ellos se encuentran casados/as lo cual representa la mayoría (51%), en contraste con una minoría del 2% los cuales son viudos/as.

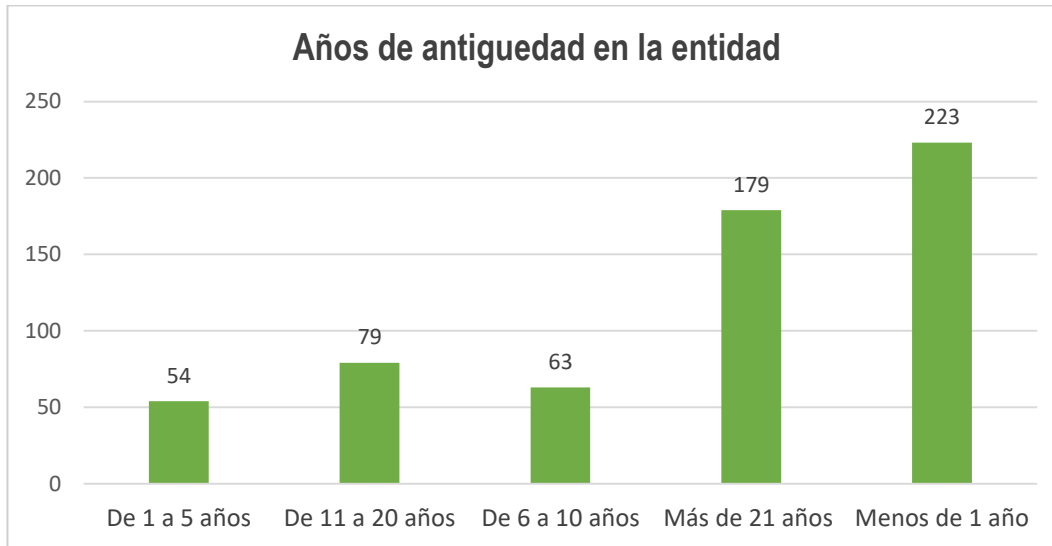
Tabla 3. Información sobre los hijos de los funcionarios



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

De los 598 funcionarios encuestados el 493 tienen hijos representando así el 82%, por otro lado, el 18% restante no tienen hijos.

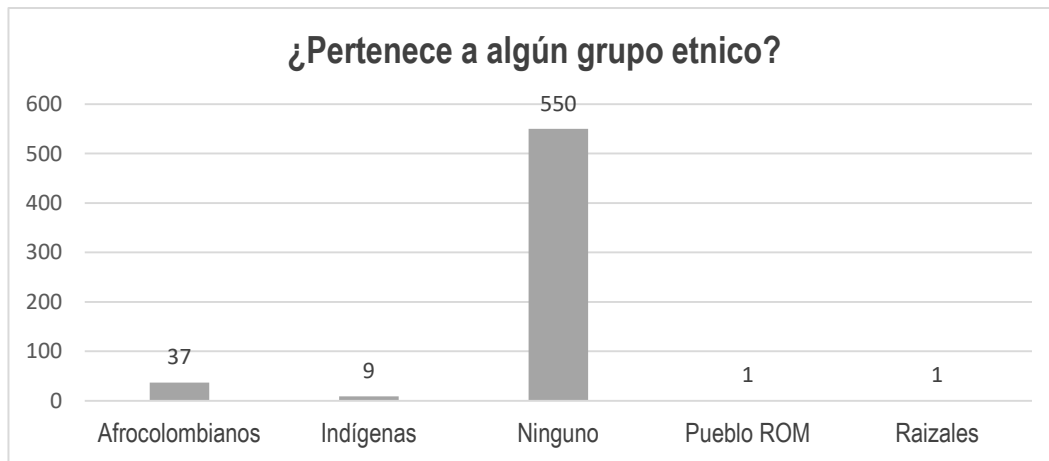
Tabla 4. Información sobre la antigüedad en la entidad



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La gráfica nos deja ver que la mayoría de los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Bienestar Social 2023 se encuentran trabajando en la entidad hace menos de un año.

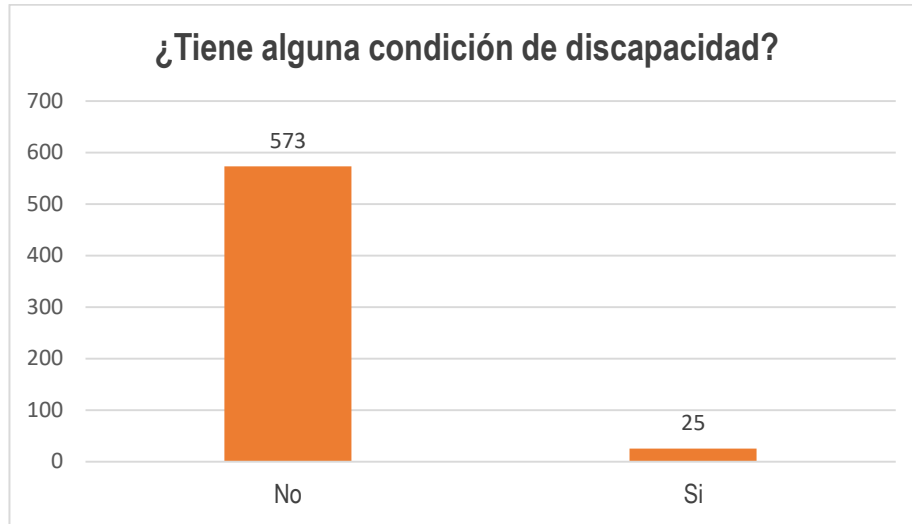
Tabla 5. Información sobre la antigüedad en la entidad



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

El 92% no pertenece a ningún grupo étnico, sin embargo, el 6% son funcionarios afrocolombianos, 2% pertenecen a grupos indígenas y el 0,2% a pueblo ROM y raizales.

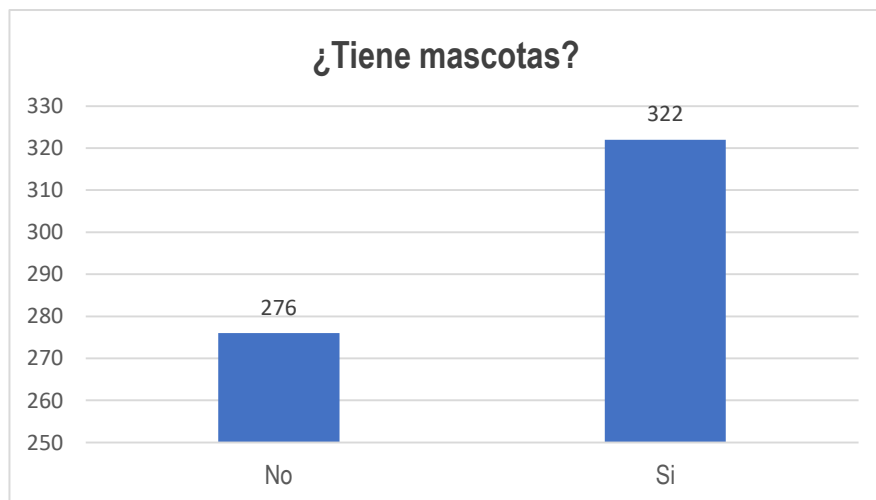
Tabla 6. Información sobre la condición de discapacidad



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Como se puede observar 573 funcionarios no poseen alguna condición de discapacidad en contraste con los 25 restantes. Representando así el 96% y el 4% respectivamente.

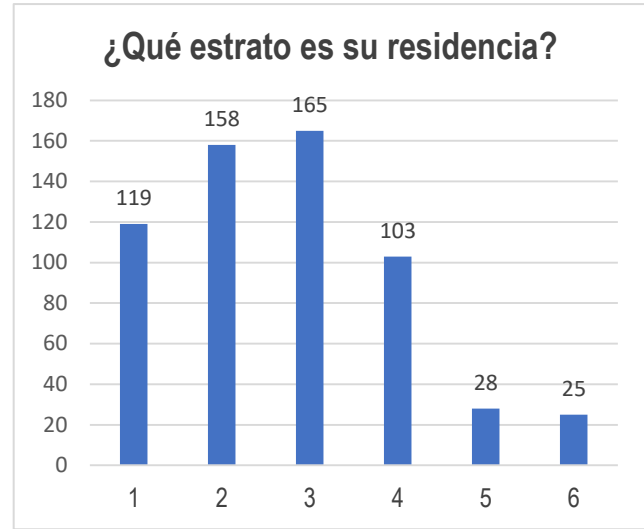
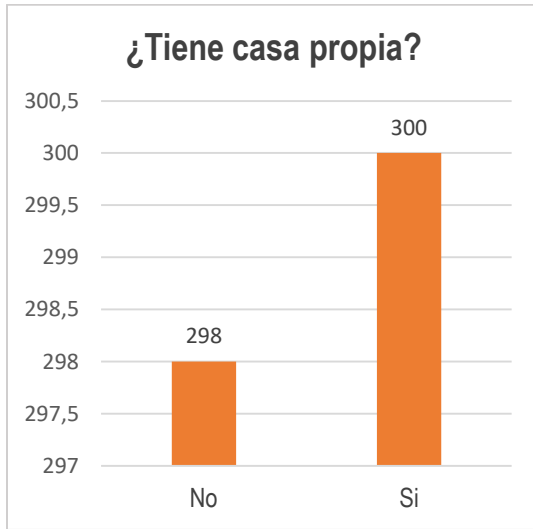
Tabla 7. Información sobre las mascotas



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

322 de los funcionarios participantes de la encuesta de Bienestar Social 2023 contestaron de forma afirmativa a la pregunta de si tenían mascotas, mientras los otros 276 expresaron que no tienen.

Tabla 8. Información sobre la vivienda de los funcionarios

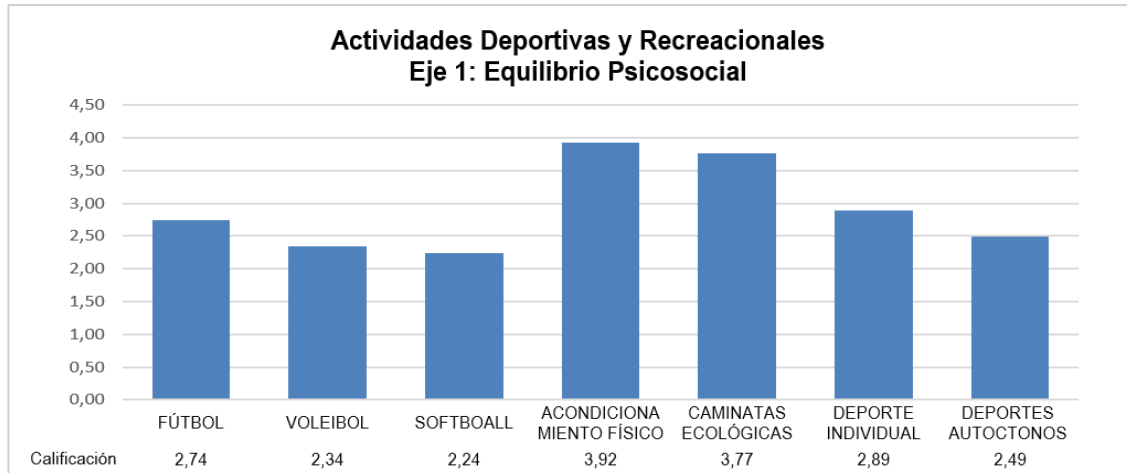


Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Para finalizar dentro de los datos sociodemográficas, se les preguntó a los funcionarios si ellos eran dueños de una vivienda y el 49% respondió que no, mientras que el 51% restante afirmaron el tener vivienda propia. Por otro lado, 165 de los funcionarios viven en una residencia estrato tres, 158 en estrato dos y 119 en estrato uno siendo esos tres estratos los más repetidos.

6.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SEGÚN LOS EJES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

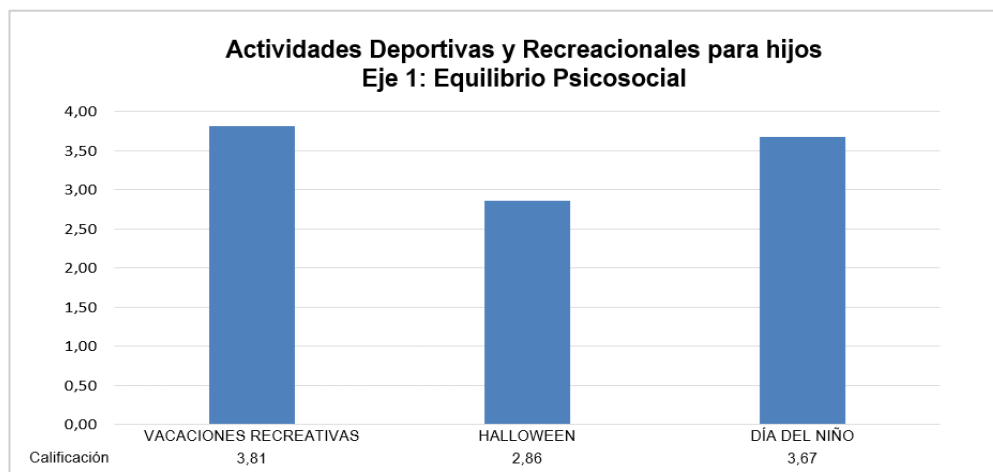
Tabla 9. Actividades Deportivas y Recreacionales



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La actividad deportiva y recreacional para los funcionarios con el mayor promedio de aceptación fue el acondicionamiento físico con 3,92 de calificación promedio, seguido de las caminatas ecológicas con 3,77 y deporte individual con 2,89 de calificación, posteriormente fútbol con 2,74; deportes autóctonos con 2,49; voleibol y softball con 2,34 y 2,24 respectivamente.

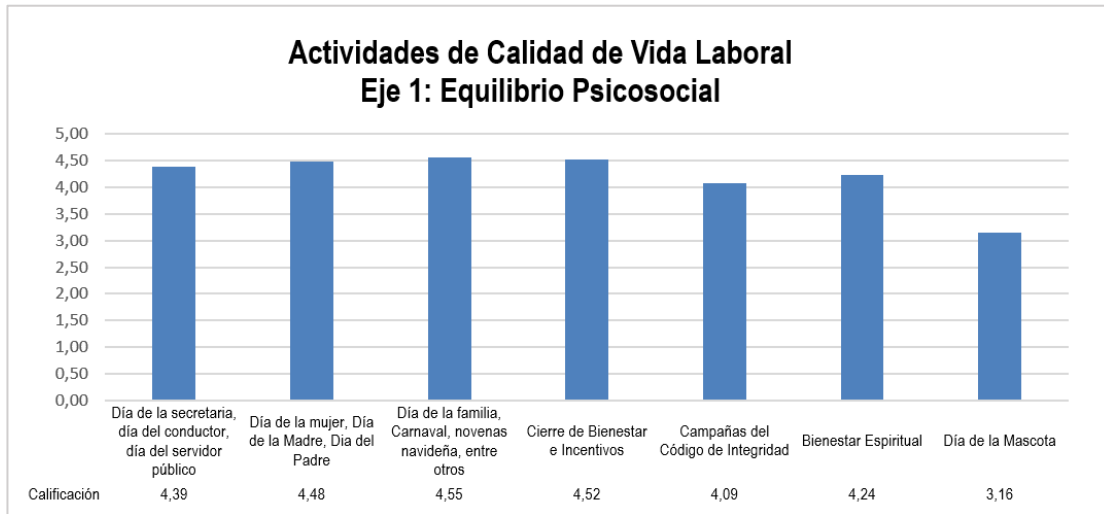
Tabla 10. Actividades Deportivas y Recreacionales para los hijos de los funcionarios



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La actividad deportiva y recreacional para los hijos de los funcionarios con el mayor promedio de aceptación son las vacaciones recreativas con un 3,81 de calificación, seguida del día del niño con 3,67 y finalmente Halloween con 2,86 de calificación.

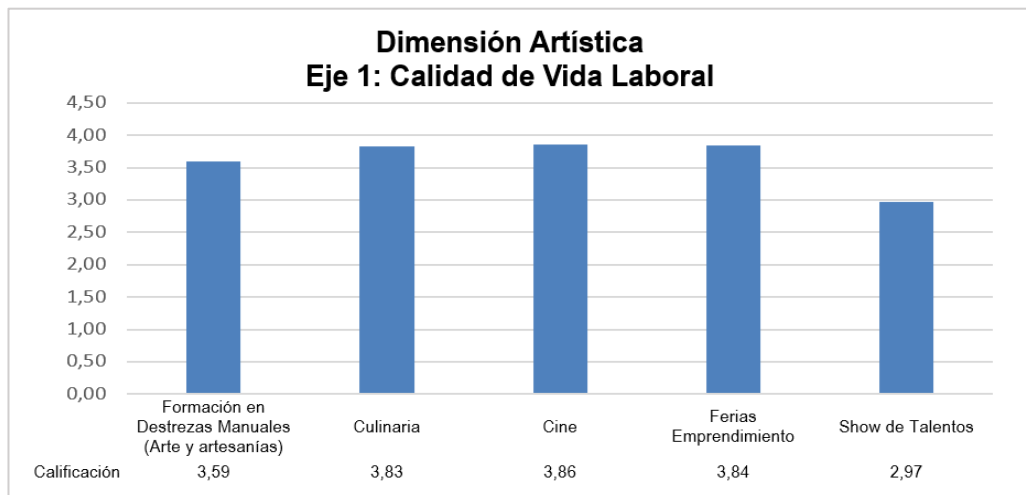
Tabla 11. Actividades de Calidad de Vida Laboral



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Las actividades de calidad de vida laboral con el mayor promedio de aceptación son las de Integración (Día del Amor y la Amistad, Carnaval, Día de los Angelitos, Novenas de Navidad) con un 4,55 de calificación, seguida del cierre de bienestar y reconocimiento al buen desempeño con 4,52; las Celebraciones de fechas especiales como el día de la mujer, día del hombre, día del padre, día de la madre, entre otros se llevan el tercer lugar con 4,48; seguida de las actividades de reconocimiento para servidores públicos según su profesión con 4,39 y por último bienestar espiritual, campañas del código de integridad y el día de la mascota con 4,24; 4,09 y 3,16 de calificación respectivamente.

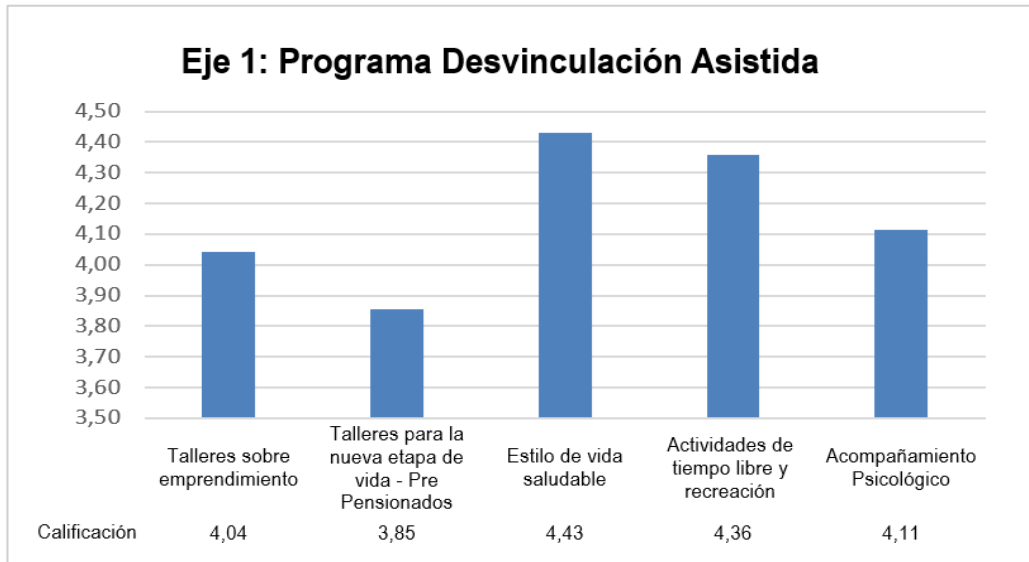
Tabla 12. Actividades Dimensión Artística



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Las actividades de calidad de vida de la dimensión artística con el mayor promedio de aceptación es el cine con 3,86; seguida de ferias de emprendimiento con 3,84; después la culinaria con 3,83 y por último, formación en destrezas manuales (artes y artesanías y shows de talentos con 3,59 y 2,97 respectivamente.

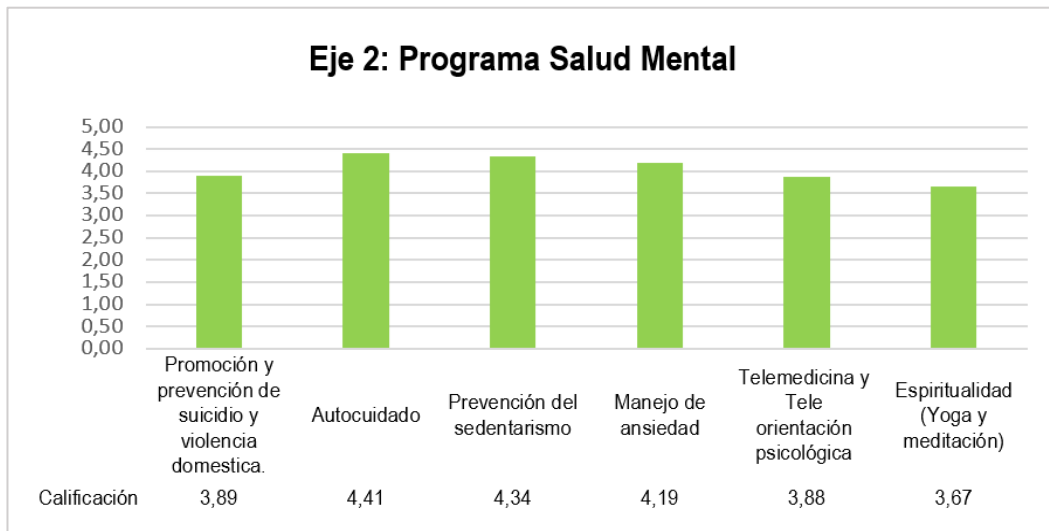
Tabla 13. Programa Desvinculación Asistida



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Las actividades del Programa de Desvinculación Asistida con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con el estilo de vida saludable con un 4,43 de calificación y las actividades de tiempo libre y recreación con un 4,36 de calificación.

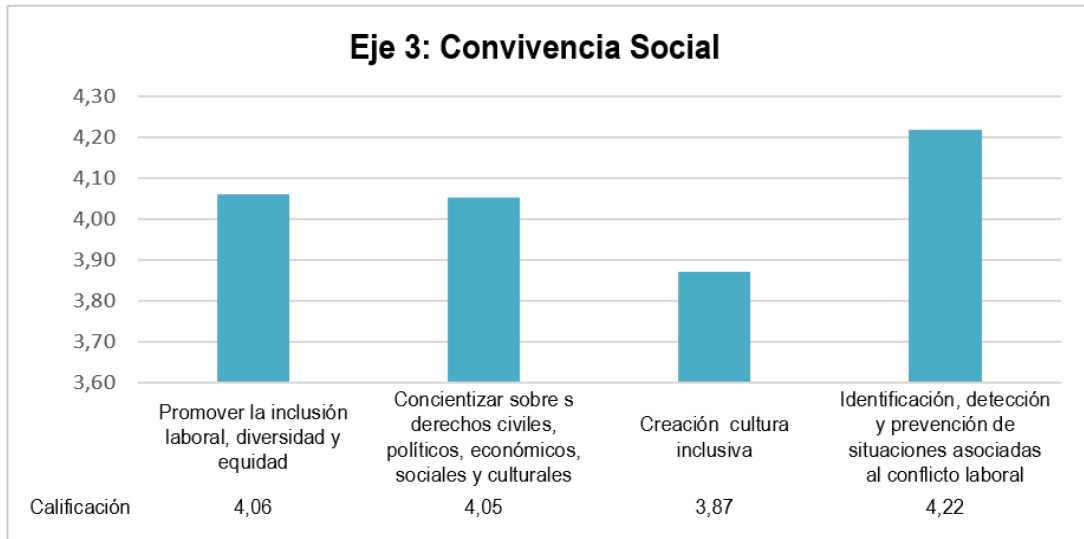
Tabla 14. Programa Salud Mental



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

Las actividades del Programa de Salud Mental con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con el autocuidado con 4,41 y la prevención del sedentarismo con 4,34 de calificación.

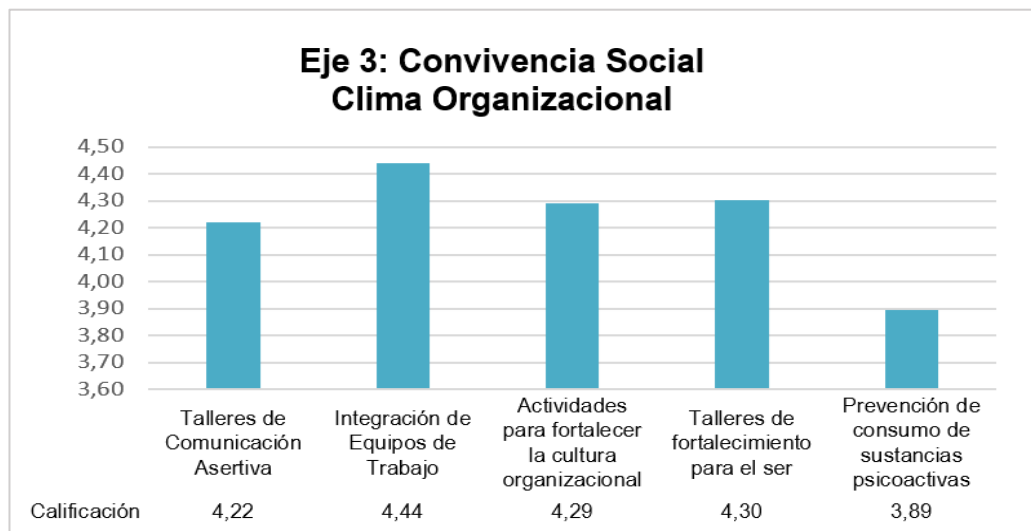
Tabla 15. Convivencia Social



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La actividad del eje 3 Convivencia Social con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con la identificación, detección y prevención de situaciones asociadas al conflicto laboral con 4,22 y la promoción de la inclusión laboral, diversidad y equidad con un 4,06 de calificación.

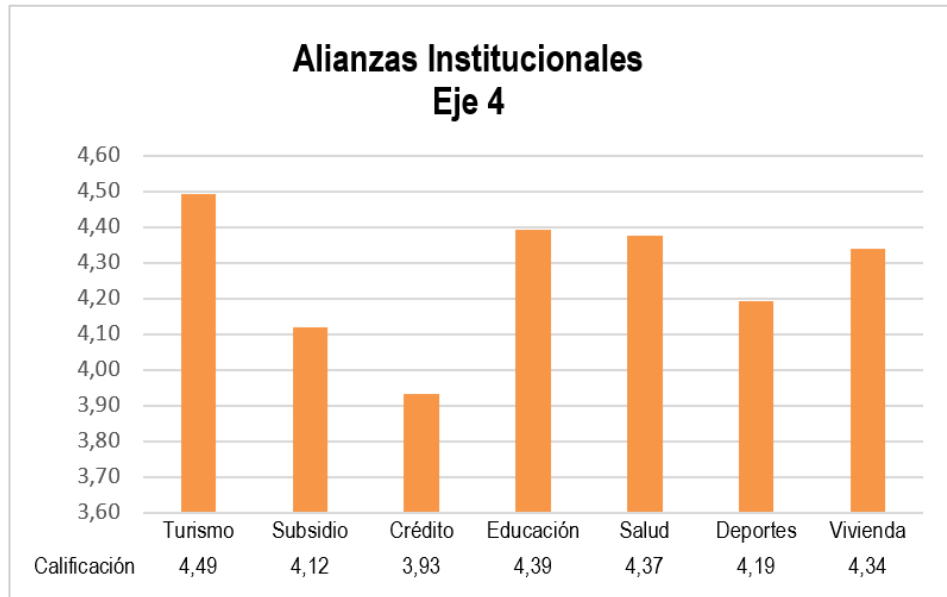
Tabla 16. Convivencia Social- Clima Organizacional



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La actividad de Clima Organizacional con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con la integración de equipos de trabajo con un 4,44 de calificación.

Tabla 17. Alianzas Institucionales



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

La actividad del eje 4 con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con el turismo, educación y salud con una calificación de 4,49; 4,37 y 4,34 respectivamente.

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2023

El Plan de Bienestar Social contempla el eje psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales, el eje de transversal transformación digital, estímulos e incentivos para los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico planta central y planta SGP y su núcleo familiar, sala de lactancia, desvinculación asistida, programa de bilingüismo y código de integridad.

7.1. EJE PSICOSOCIAL

El eje psicosocial hace referencia a los factores psicosociales, equilibrio de vida personal, laboral y familiar y calidad de vida laboral; entendiéndose que son necesarios bienestar laboral y, que, a su vez, al aumento de la productividad. Estos factores están compuestos por: actividades deportivas y recreacionales, artísticas, culturales, hábitos y prácticas saludables para los servidores públicos y su núcleo familiar.

7.2. EJE SALUD MENTAL

El eje de salud mental está enfocado en acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos y sus familias, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales de la salud que aborden temas relacionados con la promoción y prevención de riesgos psicosociales.

7.3. EJE CONVIVENCIA SOCIAL

El eje de convivencia social promueve la diversidad, equidad e inclusión al interior de las entidades públicas, a través de actividades de identificación, detección, promoción y prevención de situaciones de conflicto con el fin de generar espacios laborales seguros y diversos.

7.4. EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Los convenios interadministrativos que presten servicios posean recursos o talento humano que sean útiles para el cumplimiento de los objetivos y las acciones trazadas durante la vigencia.

7.5. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Para la vigencia 2023 se otorga incentivos no pecuniarios para: el mejor empleado de carrera administrativa, el mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional, el mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico, el mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción; en cumplimiento de la normatividad vigente.

7.6. SALA DE LACTANCIA

La Gobernación del Atlántico continuará con el área "salas amigas de la familia lactante", para las madres trabajadoras con el fin de proteger, fomentar y apoyar la lactancia materna en sus hijos (as), dando cumplimiento a la Ley 1823 de 2017 "salas amigas de la familia lactante", y a la Resolución 2423 del 8 de junio de 2018. Así mismo brindar acompañamiento para formar e implementar estrategias para la lactancia materna.

7.7. PROGRAMA DE BILINGÜISMO

Por medio de la décima y undécima convocatoria del Programa Estado Joven, liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, se contará con el apoyo de dos practicantes uno por cada semestre del 2023 para la realización de sus prácticas profesionales a través de la implementación de clubes conversacionales de inglés y de este modo contribuir de forma directa al desarrollo de temáticas referentes al programa de Bilingüismo de la Gobernación del Atlántico, con el objetivo de fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos y contratistas, vinculados a las entidades del Estado y brindar un alcance formativo en el manejo del idioma extranjero.

8. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Evaluación y seguimiento a los programas adelantados: Se aplicará al finalizar cada evento un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad. (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998).

Los indicadores para hacer la evaluación del plan son los siguientes:

NOMBRE INDICADOR	DEL	FORMULA
Cumplimiento		(Número de Actividades Realizadas / Total Actividades Planificadas)
Cobertura		Número de Personas participantes/Número de personas convocadas
Impacto		Encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación.

9. ANEXOS

Anexo No. 1. Cronograma Plan de Bienestar Social

CRONOGRAMA BIENESTAR SOCIAL 2023



Atlántico
para la
Gente

EJES	Mes	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
	Actividad													
Eje uno: Equilibrio Psicosocial	A) Factores psicosociales													
	Deportivos y recreacionales para funcionarios													
	ACTIVIDADES ECOLÓGICAS													
	Deportivos y recreacionales para hijos de funcionarios													
	VACACIONES RECREATIVAS (NIÑOS Y ADOLESCENTES)													
	ACTIVIDADES DEPORTIVAS													
	Artísticos y culturales													
	FERIA DE EMPRENDIMIENTO													
	FORMACIÓN EN DESTREZAS MANUALES, ARTE O CULINARIA													
	B) Equilibrio vida laboral y familiar													
	ACTIVIDADES ESPECIALES CON OCASIÓN AL DÍA DEL FAMILIA													
	ACTIVIDADES CON OCASIÓN AL DÍA DEL NIÑO													
	C) Calidad de vida laboral													
	DÍA DE LA MUJER													
	DÍA DEL HOMBRE													
	DÍA DE LA SECRETARIA													
	DÍA DE LA MADRE													
	DÍA DEL PADRE													
	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO													
	DÍA DEL CONDUCTOR													
	DÍA DEL AMOR Y LA AMISTAD													
	DÍA DE LOS ANGELITOS													
	DÍA DE LAS MASCOTAS													
	NOVENAS DE NAVIDAD													
	ACTIVIDAD CIERRE DE BIENESTAR													
	RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN													
	D) Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia													
	SEMANA DE LA SALUD													
	E) Programa de Pre pensionados													
	ESTILO DE VIDA SALUDABLE													
TALLERES DE EMPRENDIMIENTO														
ACOMPANAMIENTO PSICOLÓGICO														
Eje dos: Salud Mental	A) Higiene mental													
	ACTIVIDADES ENFOCADAS EN EL AUTOCUIDADO DE LA SALUD MENTAL, PREVENCIÓN DEL SEDENTARISMO, MANEJO DE ANIEDAD Y DEPRESIÓN													
Eje tres: Convivencia Social	A) Inclusión, diversidad y representatividad													
	ACTIVIDADES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD													
	B) Clima Organizacional													
DIVULGACIÓN DE LA FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL														
Eje cuatro: Alianzas interinstitucionales	A) Convenios interinstitucionales													
	ENTIDADES BANCARIAS, FONDOS DE CESANTIAS, EPS, FERIA DE VIVIENDA, ALIADOS COMERCIALES													
	ASESORÍAS DE CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR													
Eje cinco: Transformación Digital (Transversal)														

