

Plan de

BIENESTAR 2024



Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Mauricio Rodríguez Amaya
Director Nacional

Ronal Alfonso Torres Torres
Subdirector Nacional

Gloria Patricia Medina Tarazona
Directora de Investigación y Planeación

Ineride Alvarez Suescun
Directora
Dirección de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias

Elaborado por:
Carmen Julia Lizarazo Mojica
Coordinadora Grupo de Gestión Humana

Revisión de forma, corrección de estilo
Cesar Alfonso Vanegas González
Coordinador Grupo de Conectividad y Prensa

Diseño y diagramación
Grupo de Conectividad y Prensa

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. MARCO NORMATIVO

2. MARCO CONCEPTUAL

3. DIAGNOSTICO DE BIENESTAR

2.1 MEDICION DEL ESTUDIO DE CLIMA LABORAL

2.2 MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – MGETH

2.3 FORMULARIO UNICO DE REPORTE Y AVANCES A LA GESTIÓN - FURAG

4. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR 2024

5.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

5.2 EJE 2: SALUD MENTAL

5.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

5.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

5.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO

6. EJECUCION

7. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN BIENESTAR 2024

ANEXO 1 - CRONOGRAMA

ANEXO 2 – INDICADORES

INTRODUCCION

La Unidad Administrativa Especial, atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, quien puso a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 20043, la Ley 2294 de 2023, el Decreto Ley 1567 de 1994 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público

Por lo anterior y de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

En consecuencia, para el logro de los objetivos estratégicos en cumplimiento a las funciones establecidas en el Decreto 4122 de 2011 y la Ley 2294 de 2023, por la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “*Colombia Potencial Mundial de la Vida*”, la entidad formuló el Plan de Bienestar - 2024, tomando en cuenta los cinco (5) ejes que componen el Programan Nacional de Bienestar, así:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Eje 2: Salud Mental

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Eje 4: Transformación Digital

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público, es el siguiente:

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo del Artículo 36.
- Ley 1221 de 2008
- Ley 1811 de 2016
- Ley 1823 de 2017
- Ley 1857 de 2017
- Ley 1960 de 2019, Artículo 3, modifica el literal g) del Artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998.
- Ley 2088 de 2021
- Ley 2191 de 2022
- Decreto Ley 1567 de 1998, Título II, Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
- Decreto 1083 de 2015, Título 10, sistema de Estímulos
- Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2; tpítulo4, Capítulo 5

2. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así:

“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)”.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que: *“el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”*

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: *“Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”* los expertos en “Entornos Laborales Saludables” consultados para esta fundamentación y convocados por la OMS. *“Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.*

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de salario emocional el cual lo define así: *“(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)”* (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 201310, así:

“Artículo 3°. Salud Mental. *La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.*

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “*Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia*”, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.

Por lo tanto, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en el marco de Plan de Bienestar 2024, define estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de las servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para todos.

3. DIAGNOSTICO DEL BIENESTAR

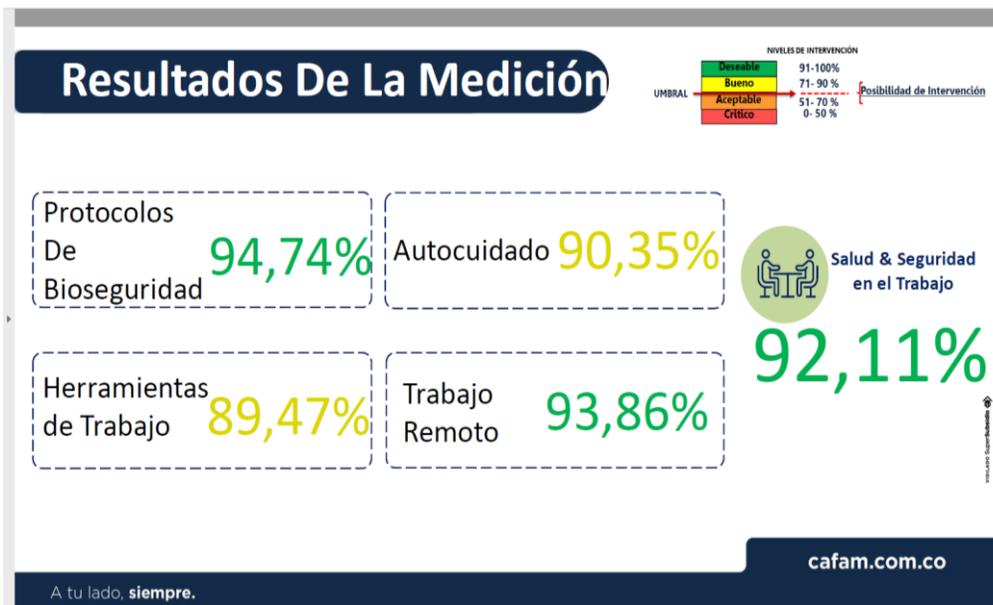
La formulación del Plan de Bienestar 2024, se realizó tomando como eje fundamental el Programa Nacional de Bienestar, un instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional, los diagnósticos con base en los instrumentos e información, como, el índice de desempeño institucional (IDI) que se mide anualmente a través de la medición del clima laboral, la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – MGETH y el formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG),. .

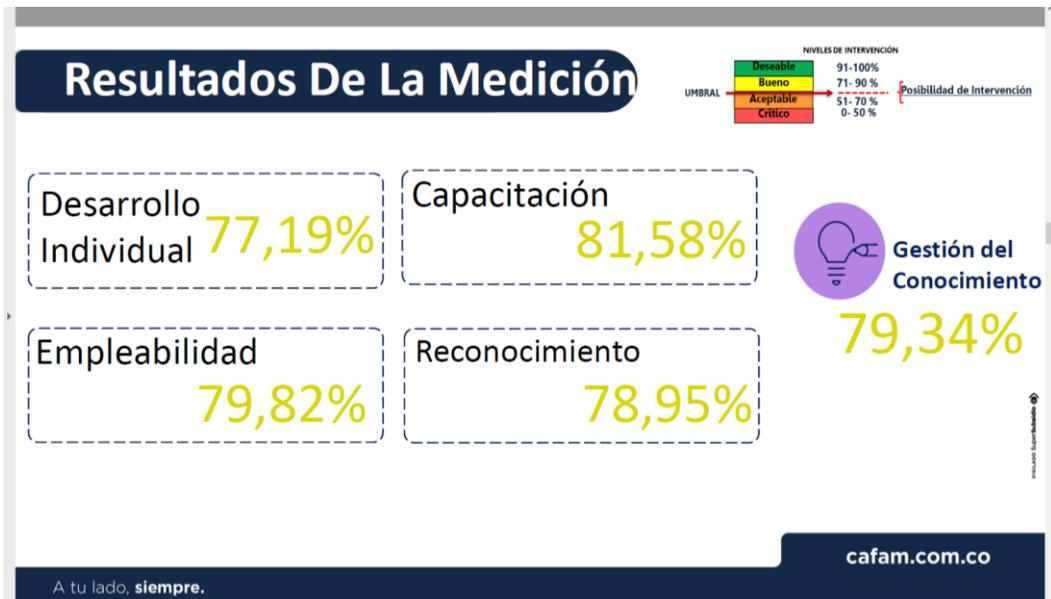
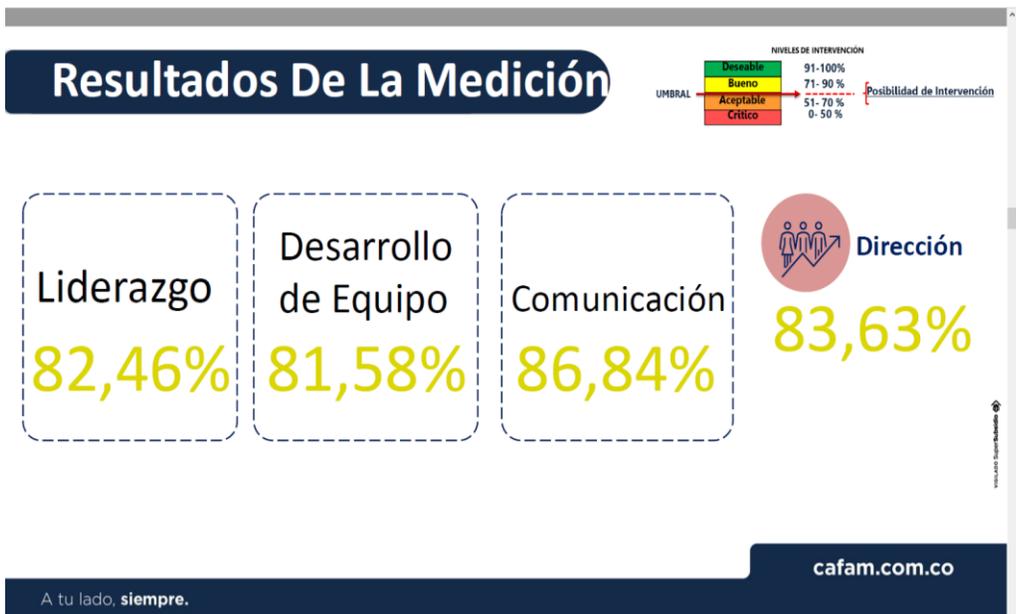
3.1 Resultados de la Medición del Clima Laboral

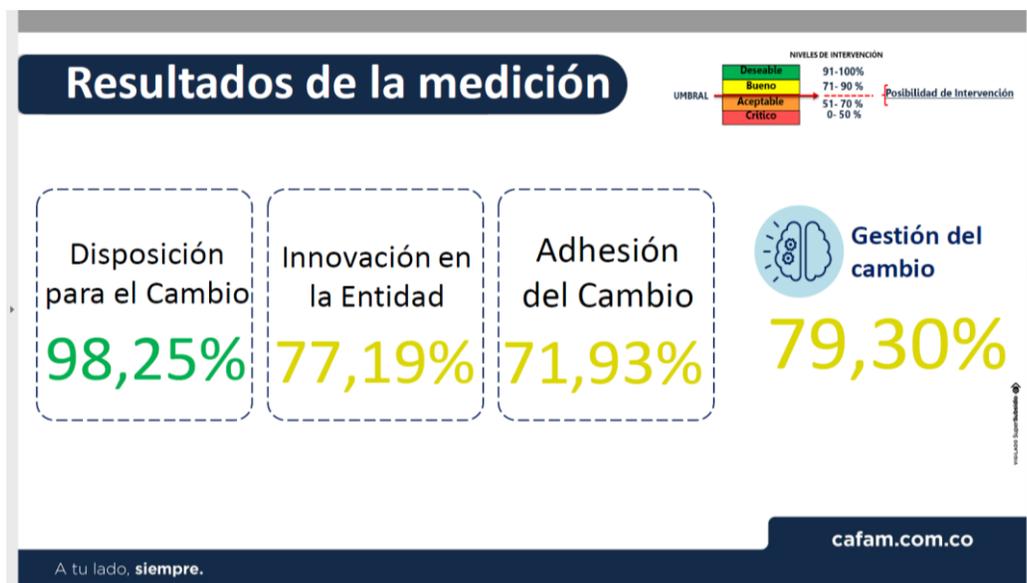
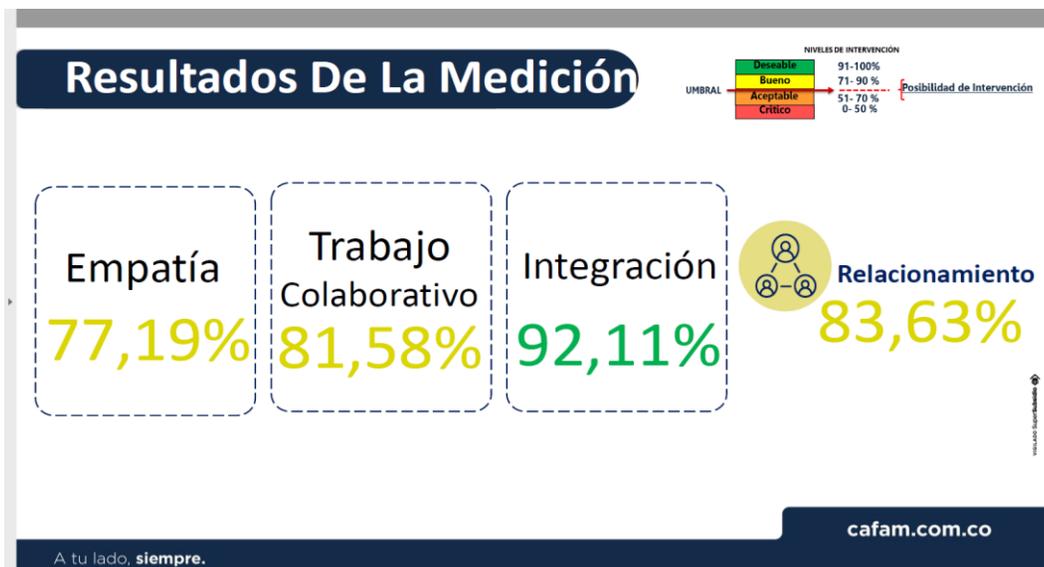
El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, así mismos se refiere a la percepción compartida que las personas se forman de las distintas realidades del trabajo y de la empresa a la que están vinculadas

Teniendo en cuenta lo anterior, la entidad a través de la Caja de Compensación Familiar – CAFAM, cada dos (2) años realiza el Estudio de Clima Laboral, con el fin de establecer el diagnóstico, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención que como mecanismos de retroalimentación eficaz que permitan direccionar y coordinar acciones de mejora en la Unidad Administrativa Especial.

El resultado de la Medición del Clima Laboral fue del **84.69%** de favorabilidad de conformidad, con los siguientes resultados:







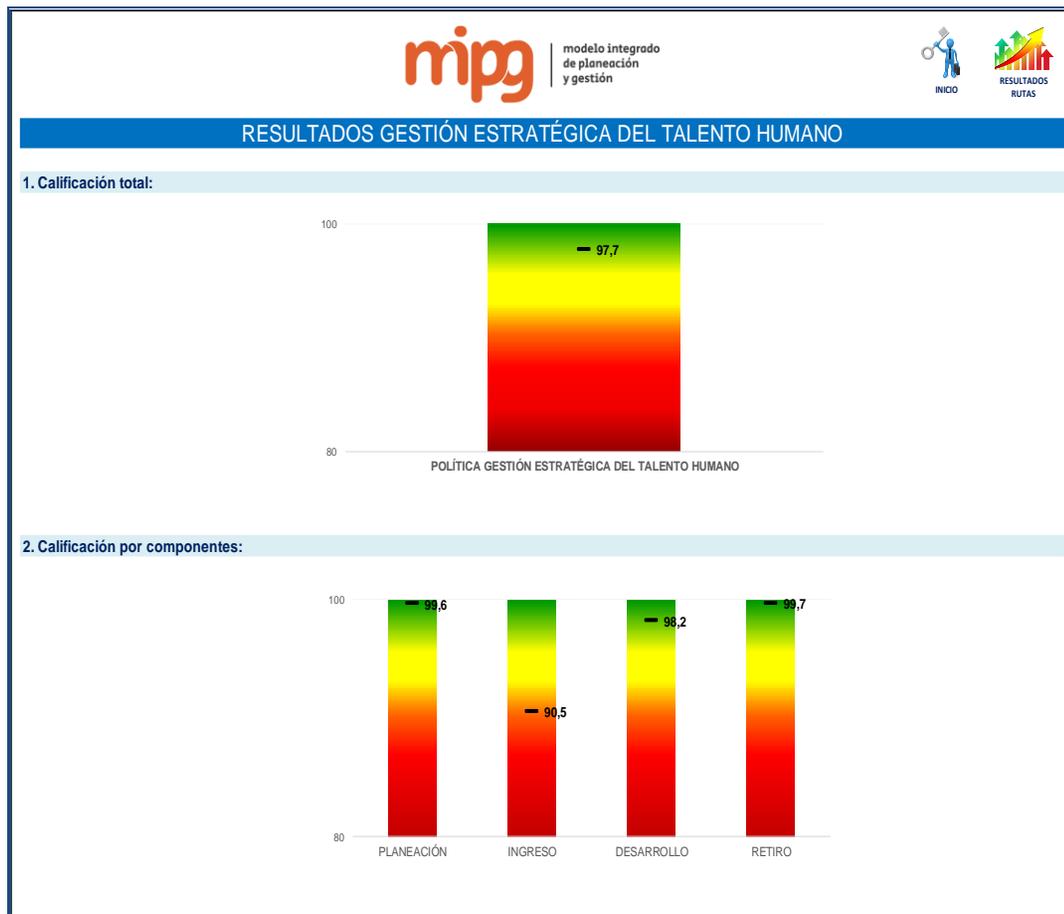
La entidad de conformidad con las observaciones y recomendaciones del Estudio de Clima Laboral, fortalecerá en la vigencia 2024:

- El Código de Integridad”, incluyendo acciones desde el ingreso del servidor público y contratistas, especialmente en los cargos de dirección y actividades que estimulen y resalten la vivencia de los valores y principios a través de encuentros, actividades lúdicas, entre otros.
- Realizar actividades o talleres que refuercen el trabajo en equipo, habilidades sociales, de comunicación y liderazgo, entre otras.
- Desarrollar estrategias de Liderazgo Transformacional, con el propósito de contar con una escuela en la cual los gerentes públicos puedan asegurar que al ingreso de un nuevo líder este la ruta de desarrollo de habilidades de liderazgo.
- Proponer un “Plan de sucesión de conocimiento”, con el propósito de retener el conocimiento explícito y la institucionalidad debido al retiro por renunciar o jubilación de los servidores públicos de carrera administrativa.
- En Inducción y Reinducción de la vigencia 2024, fortalecer y transmitir las estrategias de cambio y transformación de la entidad.

3.2 Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano

La matriz de la GETH (Gestión Estratégica del Talento Humano) es una herramienta que le permite a la entidad saber su grado de madurez en los diferentes componentes y subsistemas del proceso de gestión del talento humano y las diferentes variables que componen la matriz se encuentran agrupadas estratégicamente por categorías de la GETH, el ciclo PHVA y el ciclo de vida del servidor público, con lo que se pretende abarcar integral y sistemáticamente los temas relacionados con el talento humano.

El autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, para la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, fue del **97.7**, permitiendo saber el grado de madurez en los diferentes componentes y subsistemas del proceso de gestión del talento humano, así:



Para la vigencia 2024, la Unidad Administrativa Especial, se fortalecerán las “Rutas de Creación del Valor”, con el propósito de producir resultados eficaces, eficientes y efectivos, así:

- **Ruta de la Felicidad**

La felicidad nos hace productivos Es posible afirmar que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.

- **Ruta del Crecimiento**

Liderando talento El rol de los líderes es cada vez más complejo y para poder lograr las metas organizacionales, también es necesario contar con el compromiso de las personas, por eso, el líder debe propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

- **Ruta del Servicio**

Al servicio de los ciudadanos Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan.

- **Ruta de la Calidad**

La cultura de hacer las cosas bien La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño de las personas y de los procesos en la entidad

- **Ruta del Análisis de Datos**

Conociendo el talento en la “era de la información”, uno de los aspectos más importantes para tener en cuenta en la gestión estratégica del talento humano está relacionado con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad.

Es así como, conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más, gracias a la tecnología actual, tomar mejores decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información para orientar adecuadamente los programas que realmente inciden en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.

3.3 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG

El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) cuenta con el formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), a través del cual se captura, monitorea y evalúa la gestión, el desempeño institucional y los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo.

La medición se hace mediante un procedimiento estadístico que realiza lo siguiente:

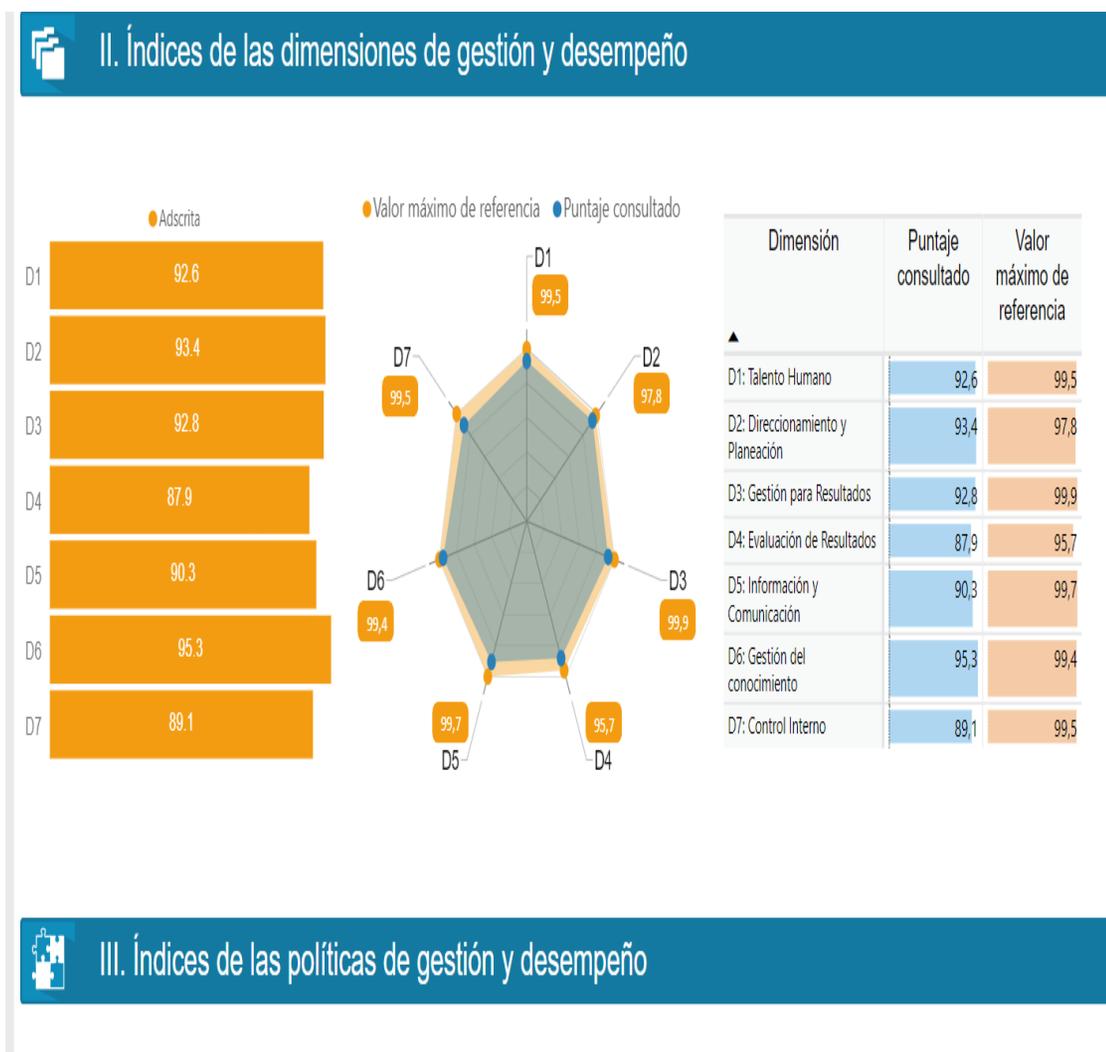
En primer lugar, se recolecta información de las entidades sobre la implementación de las políticas. La información se captura a través del formulario único de reporte y avance de gestión (FURAG).

Posteriormente, se procesa esa información estadísticamente y se calcula el índice de desempeño institucional (IDI).

Luego de tener los resultados de la medición, la entidad debe diseñar e implementar acciones concretas de mejora que le permitan aumentar la efectividad de la gestión para alcanzar mejores resultados.

Además, el FURAG recopila información relevante para la toma de decisiones respecto de la estandarización y optimización de la gestión del empleo público y del talento humano, dicho de otro modo, recopila información sobre la gestión que ha adelantado la entidad. A partir de la planeación estratégica, la especialización del talento humano en procesos transversales permite minimizar los riesgos asociados con la baja cualificación y experticia en los aspectos relacionados con la gestión institucional.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados mediante el FURAG II, de la Unidad Administrativa Especial, durante la vigencia 2023, así:



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Generar conciencia y propiciar condiciones de bienestar social para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, con motivación y reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

4.2 Objetivos Específicos

1. Generar espacios y mecanismos innovadores que permitan incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.
2. Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
3. Promover actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y servidores públicos.
4. Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.

5. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR 2024

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Eje 2: Salud Mental

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Eje 4: Transformación Digital.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

5.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros

aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

5.1.1. Factores Psicosociales

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
FACTORES PSICOSOCIALES	Eventos deportivos y recreacionales	Unidad Solidaria	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
	Entornos Laborales Saludables		
	Bienestar Espiritual		
	Eventos artísticos y culturales		
	Salario Emocional		
	Capacitaciones en artes, artesanías		

5.1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Horarios flexibles	Unidad Solidaria Función Pública	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
	Teletrabajo		
	Día de la Familia (Ley 1857 de 2017)		
	Día de la Niñez y la Recreación		
	Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno laboral ((Ley 1823 de 2017)		
	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 2016).		

5.1.3. Calidad de Vida Laboral

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Celebración Día del Servidor Público (27 de junio de cada año – Decreto 2865 de 2013)	Unidad Solidaria Función Pública	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
	Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Administrador, del Abogado, del Trabajador Social, del Psicólogo, entre otras)		
	Programa Desvinculación Asistida		
	Programa de Incentivos		
	Coaching y mentoring (Desarrollar y fortalecer habilidades)		
Programa Servimos (Educación, salud y bienestar, turismo y recreación, cultura y seguros, entre otros)			

5.2 Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

Igualmente, este 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, entre otros aspectos.

5.2.1. Higiene Mental o Psicológica

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
HIGIENE MENTAL O PSICOLOGICA	Identificación de conductas suicidas	Unidad Solidaria ARL Positiva	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
	Herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual.		
	Herramientas de ayuda y manejo de síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.		
	Programas de mindfulness o atención plena, para mejorar bienestar, promoción de la salud, autocuidado, alimentación saludable y equilibrada)		

5.2.2 Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	Campañas prevención de sedentarismo.	Unidad Solidaria ARL Positiva	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
	Campañas orientadas al manejo de estrés, ansiedad y la depresión.		
	Herramientas con el fin de aumentar la resiliencia.		
	Prácticas de ejercicio físico, caminatas ecológicas, técnicas de relajación mental, meditación y control de respiración.		
	Promover la telemedicina, y tele orientación psicológica		

5.3 Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

5.3.1 Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Talleres o charlas para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.	Unidad Solidaria Función Pública	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
	Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual a grupos racializados y étnicos; así como otros grupos (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+)		
	Campañas de Pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva.		
	Diplomados y Cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral.		

5.3.2 Prevención, atención y medidas de protección

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Talleres o charlas asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres basadas en género.	Unidad Solidaria Función Pública	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
	Diplomados y Cursos virtuales relacionados al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres basadas en género.		

5.4 Eje 5: Transversal: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

5.4.1. Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
CREACION DE CULTURA GENERAL PARA EL BIENESTAR	Talleres o charlas uso de herramientas digitales enfocados al autocuidado y la salud.	Unidad Solidaria Grupo de TIC'S	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
	Talleres o charlas adaptación al cambio y servicio al ciudadano.		
	Desarrollar o adoptar aplicaciones para adelantar trámites administrativos		

5.4.2. Analítica de Datos para el bienestar

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Talleres o charlas uso y aplicación de analítica de datos (big data) y protección de la información (habeas data).	Unidad Solidaria Grupo de TIC'S	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
	Talleres o charlas para creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial.		

5.4.3 Creación de ecosistemas digitales

Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
CREACION DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados al bienestar de los servidores y servidoras públicas a través de implementación de procesos y procedimientos,	Unidad Solidaria Grupo de TIC'S	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

5.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

5.5.1. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO	Talleres o charlas de relacionadas con promover la vocación por el servicio público, brindar el mejor servicio.	Unidad Solidaria Grupo de TIC'S	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
	Talleres, campañas pedagógicas para fortalecer competencias de sentido de pertenencia. comunicación, trabajo colaborativo, comunicación, promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad		
	Campañas para fortalecer e interiorizar los valores y principios "Código de Integridad".		

6. EJECUCION

El Plan de Bienestar 2024, se ejecutará en la vigencia con base en los siguientes ejes: Eje de Equilibrio Psicosocial; Eje de Salud Mental; Eje de Convivencia Social, Eje de Alianzas Interinstitucionales y Eje de Transformación Digital: Eje Transversal. (Anexo No. 1- Cronograma de Actividades).

7. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN BIENESTAR 2024

Los indicadores son una herramienta ideal para la evaluación de gestión y por ello actualmente, teniendo en cuenta la prospectiva del Nuevo Modelo Integrado de Gestión y Planeación – MIGP, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual integra la "Ruta de la Felicidad", se reportará conforme a los indicadores establecidos en el SIGOS, con base en los cinco los ejes que componen el Plan de Bienestar 2024. (Anexo No. 2 - Indicadores).

ANEXO No. 1

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PLAN DE BIENESTAR 2024

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR 2024												
MES Semana	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Publicación Plan de Bienestar - 2024	Talleres y Campañas Pedagógicas Fortalecimiento Competencias	Conmemoraciones Día de la Mujer Día del Hombre	Campañas Preventivas Higiene Mental (Estrés, Ansiedad, Depresión)	Campañas "Código de Integridad"	Campaña Programa "Servimos"	Día de la Familia I Semestre	Semana Mundial de la Lactancia Materna	Eventos Deportivos y Recreativos Juegos función Pública	Eventos Deportivos y Recreativos Vacaciones Recreativas	Conmemoración Aniversario XIII	Día de la Familia II Semestre
2	Publicación Plan de Bienestar - 2024	Campañas "Código de Integridad"	Campañas Fomento de Inclusión, Diversidad y Equidad	Campaña Programa "Servimos"	Cultura Digital Autocuidado y Salud	Talleres y Campañas Pedagógicas Fortalecimiento Competencias	Campañas Fomento de Inclusión, Diversidad y Equidad	Talleres y Campañas Pedagógicas Fortalecimiento Competencias	Campaña "Uso de la Bicicleta"	Eventos Deportivos y Recreativos Juegos función Pública	Jornada Planeación 2025	Unidad Solidaria Navidad 2024
3	Publicación Plan de Bienestar - 2024	Campañas "Identidad y vocación por el servicio público"	Campaña "Uso de la Bicicleta"	Conmemoración día de la Secretaria	Campaña Prevención, Atención y Medidas de Protección	Cultura Digital Autocuidado y Salud	Campañas Preventivas Higiene Mental (Estrés, Ansiedad, Depresión)	Cultura Digital Autocuidado y Salud	Campañas "Código de Integridad"	Cultura Digital Autocuidado y Salud (Semana de la Salud)	Campañas Preventivas Higiene Mental (Estrés, Ansiedad, Depresión)	Unidad Solidaria Navidad 2024
4	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)	Salario Emocional (Día cumpleaños)

Observación: Las fechas y actividades estan sujetas a aprobación y agenda de la Dirección Nacional

ANEXO No. 2

INDICADORES

PLAN DE BIENESTAR 2024