ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2026

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN…… 3
2. MARCO NORMATIVO……..……...…….……...……3
3. JUSTIFICACIÓN…….……4
4. OBJETIVOS…….……5
4.1. OBJETIVO GENERAL…….5
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS……..5
5. EJES DEL PROGRAMA…….6
5.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL…….6
5.1.1. CULTURA Y CLIMA LABORAL…….…….7
5.1.2. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL…….……...……...…8
5.1.2.1. ADAPTACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL…….……...…8
5.1.3. DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO…….……....9
5.1.3.1. PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL AL PREJUBILADO……..9
5.1.4. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS……9
5.1.4.1. POSTULACIONES DEL PLAN DE INCENTIVOS……11
5.2. EJE 2: SALUD MENTAL……...11
5.3. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN ……..……..12
5.4. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL …….…...….12
5.5. EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO ……...…13
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN……..……13
6.1 EVALUACIÓN DE EFICACIA……...…...13
6.2. EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN…… ……...13

1. INTRODUCCIÓN

Concebido el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, expresado así en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el éxito de una administración y el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales, depende en gran manera de las políticas y procedimientos que se implementen para la dirección del Talento Humano y especialmente las relacionadas con el desarrollo integral del servidor público, promoviendo su nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como su sentido de pertenencia con la Entidad, impactando el desempeño institucional y generando mejores resultados en la gestión pública.

En este contexto, el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026, es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019 en su artículo 37, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Programa Nacional de Bienestar y los lineamientos institucionales como son: direccionamiento estratégico, política de gestión ética, estructura organizativa y política administrativa de gestión del talento humano, armonizado con la dimensión N°1 de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, política de calidad y objetivos de calidad, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que tienen como único propósito facilitar la construcción de un clima laboral que promueva e impacte positivamente a nuestro talento humano, exaltando la labor que este realiza al interior de la Entidad, a través de espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, así como la de su grupo familiar, estimulando y promoviendo su fidelización hacia la Entidad.

2. MARCO NORMATIVO

El Programa de Bienestar Social e Incentivos responde a lineamientos legales contemplados en:

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”, artículo 19 “Programas Anuales”.

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”, artículo 36, parágrafo.

Ley 1562 de 2012. “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, artículo 11 “Servicios de promoción y prevención”

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público”, artículo 2.2.10.1 “Programas de estímulos”

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública, título 5 “Administración de personal y situaciones administrativas de los empleados públicos de las entidades de los órdenes nacional y territorial”

Ley 1952 de 2019 “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”, artículo 37.

Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública

3. JUSTIFICACIÓN

El Decreto 1083 de 2015 y el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 emitido por función pública en diciembre de 2023, establecen que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de generar acciones concretas que aporten al bienestar y motivación de los servidores públicos, a través de la implementación de los ejes de equilibrio psicosocial, eje de salud mental; eje de diversidad e inclusión, eje de transformación digital y eje de identidad y vocación por el servicio público.

Para la construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026 de Santiago de Cali Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios, se tuvo en cuenta los siguientes referentes:

- Diagnóstico de necesidades de bienestar social
- Resultados del diagnóstico de clima y cultura organizacional

Documentos que hacen parte integral de este Programa.

De acuerdo con la información suministrada por 410 servidores públicos y contratistas a través de la aplicación del diagnóstico de necesidades de bienestar social, se evidencia que, de los encuestados, un 32% se encuentra en el rango de edad entre los 50 a 60 años, 32% entre 40 a 49 años y un 23% en edades entre 30 y 39 años de edad.

Se evidencia que el 53,7% de la población se encuentra interesada en tener vivienda propia, el 10,5% en obtener vehículo, el 4,6% desea invertir en educación, el 8,5% entre viajes y negocios y el 22,7% de los servidores públicos de la Administración Distrital se encuentran interesados en otras necesidades diferentes a vivienda, educación, vehículo o viajes.

Encontramos también que el 88,5% que las personas encuestadas se interesan en espacios de esparcimiento deportivo y dentro de las actividades artísticas y culturales el 12.7% están interesadas en manualidades, mientras que el 12,5%

interesa en tocar algún instrumento musical, al 68.3% le interesa el canto o el baile y el 75.9% están interesadas en fortalecer habilidades en la cocina.

De la población encuestada, el 65.1% está interesada en pertenecer a un grupo deportivo de la entidad, el 92,2% consideran importante la celebración de fechas y eventos especiales, el 96,1% está interesado en prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.

Consideran que el programa de Bienestar Laboral ha contribuido en: 54,7% Mejoramiento del ambiente laboral, el 14,8% en el Incremento del desempeño laboral, 13,6% en reconocimientos institucionales y 12,1% en el Interés en innovar en las funciones que realizan como colaboradores.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el aumento de los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores y su grupo familiar, mediante planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida y generen un clima organizacional que manifieste en los servidores motivación, sentido de pertenencia y calidez humana brindando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover espacios de esparcimiento e integración entre los servidores públicos y su grupo familiar fortaleciendo las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.

Impulsar la interiorización de buenas prácticas que faciliten la generación de hábitos saludables, sociales, emocionales, que ayuden al fortalecimiento de la cultura organizacional y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Otorgar reconocimientos a través de estímulos que promuevan el buen desempeño, el mérito y la satisfacción del funcionario, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores a través del desarrollo de actividades y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo.

Generar un clima organizacional que desarrolle en sus servidores públicos motivación, sentido de pertenencia, relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional.

5. EJES DEL PROGRAMA

Dando cumplimiento a lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, se estructura en cinco ejes:

5.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y 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.

A. 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. Es por ello que en este componente se desarrollarán las siguientes actividades:

- Torneos Deportivos Internos
- Juegos Nacionales Deportivos de Servidores Públicos
- Escuelas deportivas
- Promoción del uso de la bicicleta.
- Semana de las Mujeres
- Evento de integración de fin de año
- Jornadas de capacitación en artes y/o artesanías, manejo de las emociones, terapia antiestrés, trabajo en equipo, valores con conciencia

ENTORNO LABORAL SALUDABLE (ELS)

- Caminatas ecológicas.
- Ciclopaseos.
- Clases grupales de actividad física (Aerorumba-yoga-cardiobox-acondicionamiento físico)

Demás actividades que favorecen el bienestar y la salud de los colaboradores.

B. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. Este componente integra las siguientes actividades

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Día del niño
- Día de la familia
- Vacaciones recreativas
- Encuentro infantil
- Salas de lactancia materna
- Mascotas con Bienestar
- Feria de servicios y beneficios (vivienda, seguros, educación, gimnasios, cultura, planes de salud, etc.)
- Constitución de convenios interinstitucionales de beneficios y descuentos

C. 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. Este componente integra las siguientes actividades:

- Día Nacional del Servidor Público
- Conmemoración del día del Agente de Tránsito
- Día de la Secretaria

5.1.1. CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Cultura organizacional es lo que caracteriza a una empresa, su forma de ser y actuar hacia dentro y cómo esta se refleja hacia afuera, en síntesis, es el conjunto de costumbres, valores, tradiciones, normativas, estructuras, procesos, entre otros, que la componen como: direccionamiento, ética y valores, atributos organizacionales, personas.

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, el clima laboral evalúa las siguientes facetas: Administración del trabajo, ambiente social, apoyo de supervisión, condiciones de trabajo, desarrollo integral de capital humano, pertenencia, retribuciones y beneficios, servicio al cliente

Teniendo en cuenta que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.7 establece “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”, para esta vigencia se tiene proyectado adelantar en el primer semestre actividades de intervención, de acuerdo con los resultados de la medición del clima y la cultura organizacional aplicado en la vigencia 2023 y la aplicación de un nuevo diagnóstico en el segundo semestre.

5.1.2. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

5.1.2.1. ADAPTACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL

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 o cuando se detecten necesidades de intervención en los puestos de trabajo, proceso formativo y acompañamiento al servidor público.

Teniendo en cuenta que el objetivo de éste programa es mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, se ha incluido la actividad de adaptación y readaptación orientada a evaluar la condiciones de apropiación laboral, apoyando al servidor público que se vincula a la organización brindando información básica de la Administración Distrital, realizando acciones de acompañamiento y seguimiento que sean necesarias para generar en los servidores públicos una actitud positiva y de confianza que permita el desarrollo de una visión organizacional compartida, promoviendo acciones de mejoramiento de acuerdo con la evaluación efectuada para fortalecer el sentido de pertenencia y la formación ética, facilitando condiciones hacia el trabajo y el entorno.

La aplicación de la autoevaluación por parte de los servidores y de la evaluación por parte de los jefes inmediatos se ejecuta en cumplimiento del procedimiento “Gestión del Cambio Organizacional”, la cual pretende conocer las condiciones generadas en el transcurso de adaptación al puesto de trabajo y medir los siguientes aspectos, a través del diligenciamiento físico y/o virtual de una encuesta diseñada para cada uno de los roles anteriormente señalados de la siguiente manera:

Variables que se miden en la autoevaluación:

- El desarrollo continuo y coordinado de la asignación de tareas.
- Diseño de estaciones de trabajo.
- Suministro de equipos, máquinas y herramientas.
- Ajuste o modificación de circunstancias que puedan impedir su óptimo desempeño laboral.
- Inducción o capacitación al servidor público en los cambios o actualizaciones implementadas.
- Competencias mínimas requeridas para el ejercicio de su labor.
- Variables que se miden por parte del jefe inmediato:
- Relaciones interpersonales.
- Adaptación al cambio.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Orientación al servicio.
- Comunicación.
- Tiempo de adaptación.
- Conocimiento específico necesario para el desempeño del servidor.

5.1.3. DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO

5.1.3.1. PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL AL PREJUBILADO

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c. de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.7 numeral 3.

El programa tiene para la vigencia 2026 como objetivo principal preparar a los funcionarios para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Esto con el fin de que el funcionario adquiera elementos que le permitan una transición satisfactoria a su retiro laboral y los ajustes necesarios para una vida autónoma, integrada y gratificante durante su etapa pos jubilatoria. Para ello se verificará en la planta del personal aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos de edad y tiempo de servicio.

La desvinculación asistida también es un programa que se trabaja desde el subproceso Desvinculación del Talento Humano cuando la modalidad de retiro sea por reestructuración, supresión del empleo o finalización del nombramiento en provisionalidad, para lo cual se desarrollan un conjunto de acciones programadas que buscan salvaguardar la salud emocional, física y familiar del funcionario que será desvinculado, en razón de hacer el retiro lo menos traumático posible.

5.1.4. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

El Distrito Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali, reconoce a su Talento Humano como el Capital más valioso de la Organización, por tanto, busca mantener empleados públicos competentes, cumplidores y comprometidos con la misión y la visión de la entidad para propiciar un mejoramiento continuo con altos estándares de calidad en los servicios que ofrece a la comunidad.

Con el ánimo de dar cumplimiento a estos lineamientos, la normativa marco establece:

a). El parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala 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 bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la mencionada Ley.

b). El artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, dispone: *"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"*

c). El artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que el Jefe de cada entidad, deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la Ley y los reglamentos.

d). El artículo 2.2.10.9 del Decreto reglamentario 1083 de 2015 establece *"el jefe de la 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*".

En virtud de lo anterior, la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, establece y ejecuta el plan de incentivos para los empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asistencial, técnico, profesional y asesor) y los mejores equipos de trabajo, el cual tiene 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 la Entidad.

Bajo este esquema, la Administración Distrital, incorporará una nueva cultura organizacional, en aras de gestionar y corroborar su capacidad de compartir la información, experiencias y conocimientos individuales y colectivos; para esto, se hace necesaria la difusión de la propiedad intelectual, la dinámica del trabajo en equipo y sinergia que integran las postulaciones de los diversos organismos al Plan Anual de Incentivos.

<u>Con ello se pretende garantizar:</u>

- Conservación de la memoria institucional
- La eficiencia administrativa
- Aporte de conocimientos y experiencia en el uso adecuado de los recursos.
- Conocimiento de las buenas prácticas de la Administración Distrital de Santiago de Cali.
- Trazabilidad de los trabajos postulados
- Identificación de los servicios de los cuales se puede beneficiar el cliente interno y externo.
- Ampliación de la percepción de los servidores públicos al servicio de la Administración y las alianzas estratégicas.
- Generación y consolidación de la capacidad de liderazgo
- Reconocimiento a los integrantes que se comprometen con nuevos esquemas organizacionales.

- Promoción de la innovación, creatividad, manejo de recursos y demás características con las cuales se contribuye a la modernización y crecimiento de la gestión pública.

5.1.4.1. POSTULACIONES DEL PLAN DE INCENTIVOS

Las postulaciones se realizan en dos categorías:

1) Postulaciones Individuales: se realizan de manera automática, para los servidores públicos que obtengan en su evaluación de desempeño el nivel sobresaliente correspondiente al periodo anterior (2025 - 2026) en las fechas establecidas para ello.

2). Postulaciones Mejor Equipo de Trabajo: Se realizarán mediante un proceso de inscripción, sustentación, evaluación y selección, de acuerdo con el cronograma designado y la herramienta metodológica aprobada para el efecto.

Reconociendo de esta forma el desempeño individual del mejor empleado de Carrera Administrativa y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, y los mejores equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia, en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Los criterios de evaluación, elección y la premiación de los ganadores del Plan Anual de Incentivos se darán a conocer posteriormente mediante acto administrativo.

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.

A. HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA.
- Intervención al estrés laboral

B. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD
- Jornadas de salud
- Jornadas de vacunación
- Convenio con el centro de acondicionamiento físico para servidores con diagnóstico de enfermedad laboral
- Pausas activas

- Alternancia laboral
- Suministro de elementos de protección

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.

A. 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.

- Operación del Comité de Convivencia y Acoso Laboral

B. 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.

- Semana de las Mujeres

5.4. EJE 4: 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.

La implementación de este eje se realizará a través del Plan Institucional de Capacitación, el cual contiene diferentes programas de herramientas de ofimática, los cuales se desarrollarán en conjunto con el Departamento Administrativo de las Tecnologías de la Información, el SENA y la Caja de Compensación Familiar.

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.

Las actividades enmarcadas en este eje son las siguientes:

- Semana de la Gestión Ética y los Valores Institucionales
- Curso de inducción y reinducción para servidores públicos y contratistas

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del presente programa se realizará a través de la aplicación de los siguientes instrumentos:

6.1. EVALUACIÓN DE EFICACIA

$$\frac{\text{Número de actividades de bienestar realizadas}}{\text{Número total de actividades de bienestar programadas}} * 100$$

6.2. EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

Esta se realizará a través de encuesta diseñada en Google Drive y sus resultados, en conjunto con el diagnóstico de bienestar que la Entidad adelanta en cada vigencia serán el insumo para la construcción de los siguientes programas.