

ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.-BIC

PLAN DE BIENESTAR 2024 – 2025 RUTA DE LA FELICIDAD

**Subgerencia Administrativa y Financiera
Coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos
Proceso gestión de Talento Humano**

**Versión 1
2024**

1. INTRODUCCIÓN

Sustentados en la premisa de que el talento humano es el recurso fundamental y más valioso de Artesanías de Colombia S.A.-BIC y enmarcados en el objetivo del proceso estratégico de Gestión del Talento Humano: *“Liderar estrategias para cautivar, desarrollar y acompañar integralmente el talento humano, como el activo más importante para la entidad, durante todo su ciclo en la misma, con el fin de garantizar el cumplimiento de la misión, bajo la estrategia de Gestión Social Integral GSI.”*, el presente plan se convierte en una iniciativa tendiente a fortalecer el bienestar y la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Entidad.

Los planteamientos de este plan se enmarcan en el Modelo de Planeación y Gestión MIPG, como un aspecto esencial para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos organizacionales, definidos desde la ruta de la felicidad. Así mismo se consideran lineamientos impartidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, frente a la definición de los ejes de intervención a través de los diferentes retos en materia de Bienestar Social planteados para nuestra Entidad.

Para la formulación del presente plan Artesanías de Colombia S.A.-BIC realizó un diagnóstico de necesidades a través del cual identificó los temas prioritarios, así mismo se adelantó la medición de ambiente laboral y se aplicó la batería de riesgo psicosocial, siendo estos instrumentos que arrojaron información acerca de aspectos y dimensiones a intervenir de manera prioritaria; así mismo este plan se sustenta en la normatividad vigente, aplicable a la Entidad.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia 1991
- Decreto Ley 1567 de 1998
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1811 de 2016
- Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Ley 1857 de 26 de julio de 2017
- Ley 1823 de 2017
- Decreto 051 de 2017
- Decreto 1499 de 2017
- Resolución 1591 de 2017
- Decreto 1662 de 2021, Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.

3. ALCANCE

El presente Plan de Bienestar cubre la totalidad de empleados públicos y trabajadores oficiales de la planta de personal de Artesanías de Colombia S.A.-BIC.

La definición de las actividades se actualizará de forma anual, según la detección de necesidades por cada dependencia y de acuerdo con los resultados de la medición de ambiente laboral y riesgos psicosociales y finaliza con la siguiente medición de estos factores.

4. OBJETIVOS

4.1. GENERAL

Contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y disminución de riesgos psicosociales de los funcionarios de Artesanías de Colombia S.A.-BIC a través del desarrollo de estrategias y actividades que contribuyan a mantener y mejorar la calidad de vida de los colaboradores y su núcleo familiar.

4.2. ESPECÍFICOS

- Fortalecer el clima laboral de la entidad
- Generar espacios de interacción entre compañeros, de fomento de actividades culturales, lúdicas, deportivas y artesanales.
- Hacer presencia de manera favorable en la vida familiar de los funcionarios, a través de actividades que impacten el mejoramiento de su calidad de vida familiar.
- Promover acciones que generen equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

5. DEFINICIONES

a. Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

b. Bienestar: Significa estar sano desde el punto de vista físico, mental y emocional.

Manfred Max-Neef, define las necesidades humanas básicas en:

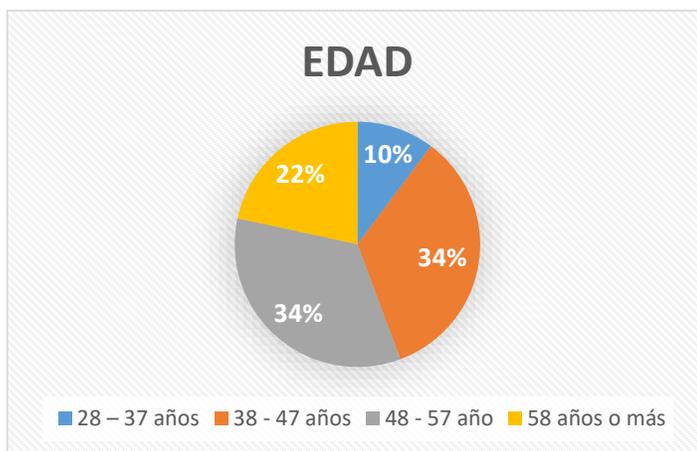
- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar

c. Ambiente laboral: “*la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de la experiencia en los lugares de trabajo.*” Great Place to Work.

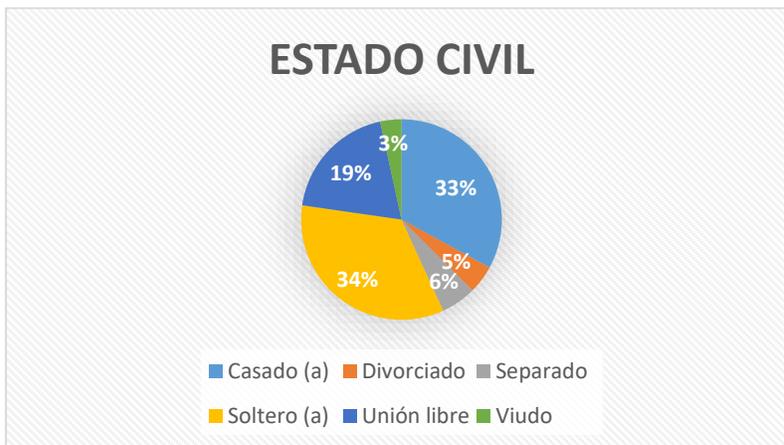
6. CARACTERIZACION DE LA POBLACION OBJETIVO

El presente plan se encuentra dirigido a los funcionarios de Artesanías de Colombia S.A.-BIC, los cual presentan la siguiente caracterización demográfica:

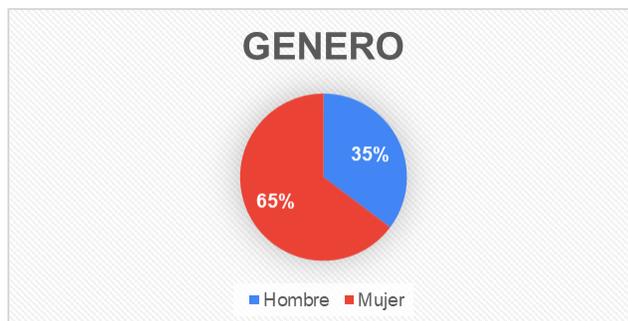
Edad:



Estado civil:



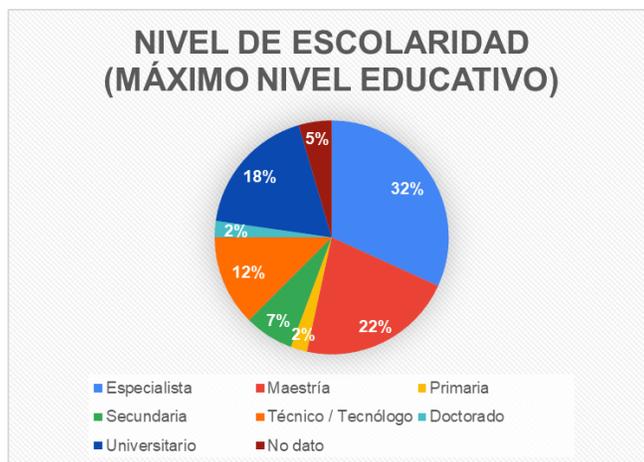
Género:



Población con hijos:



Nivel de escolaridad



Fuente: "ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO PERSONAL DE PLANTA 2024 (Herramienta usada: Google Forms)" / del 03 al 26 de abril / Aplicada a 88 funcionarios de planta.

7. DIAGNÓSTICO

Así mismo, en el presente plan se tendrá en cuenta los resultados de la medición de ambiente laboral realizado por la Caja de Compensación Familia CAFAM en el 2023 y los resultados de la medición de la Batería de Riesgo Psicosocial adelantada en noviembre de 2023.

Esta información se encuentra contenida en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 – 2025 formulado por la Coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos.

8. EJES TEMÁTICOS

De acuerdo con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el presente plan se fundamenta en los siguientes ejes temáticos, dentro de los cuales se plantean las acciones que permitirán el cumplimiento del presente plan y la atención de las dimensiones bajas en las mediciones previas.

8.1. Equilibrio psicosocial

Entendido como armonía entre los aspectos psicológicos, emocionales y sociales de una persona. En este eje se plantean las siguientes estrategias: actividades recreativas, deportivas y/o culturales, celebración fechas especiales, preparación para prepensionados, actividades que promuevan el liderazgo, actividades que fortalezcan lazos de compañerismo y trabajo colaborativo entre áreas, generar acciones que contribuyan al mejoramiento de las dimensiones débiles encontradas en la medición de ambiente laboral, campañas de promoción para el uso de la bicicleta

8.2. Salud mental

Hace referencia al bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma de pensamiento, sentir y actuar de la persona para enfrentar la vida. También ayuda a determinar el manejo del estrés, el relacionamiento con los demás y la toma de decisiones.

Será abordado a través de las siguientes estrategias: Generar acciones que contribuyan al mejoramiento de las dimensiones débiles encontradas en la medición de ambiente laboral, campañas de promoción para el uso de la bicicleta, campañas para concientizar a funcionarios sobre el cuidado de la salud mental,

8.3. Diversidad e inclusión

Desde este eje se pretende la valoración e integración en el entorno laboral de las contribuciones, la presencia y las perspectivas de diferentes grupos de personas desde su individualidad y características diferenciales.

Se plantean las siguientes estrategias: actividades para el desarrollo de equipo, campañas de sensibilización para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales

8.4. Identidad y vocación por el servicio público

Es el principio fundamental del Servidor Público, por lo que se plantea el desarrollo de actividades que promuevan el liderazgo, celebración del día del servidor público, campañas de sensibilización para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales

9. DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

Se diseñará una estrategia de comunicación y socialización, con el fin de difundir la información por los medios establecidos de acuerdo con la normatividad vigente en materia de información a la ciudadanía y con las políticas de comunicación interna vigente.

Igualmente se plantea publicar y socializar cada actividad a realizar y generar informes periódicos que permitan ver el cumplimiento de las líneas de base establecidas en el diagnóstico realizado.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de acción de la Ruta de la Felicidad 2024 se realizará de forma mensual, de acuerdo con el cronograma establecido.

El impacto se mide a través de la aplicación de la encuesta de ambiente laboral que se realiza de manera bianual, donde se espera mejoramiento en las dimensiones que puntuaron mas bajas en la medición de 2023.

11. METAS

Cumplimiento del plan en un 100% de las tareas asignadas para el Plan de Acción de la Ruta de la Felicidad 2024.

Como medición de impacto se espera mejoramiento en la percepción del ambiente laboral, cuya encuesta será aplicada en el año 2025.

Elaboró: Sandra Maritza Vargas Rozo
Coordinadora Gestión de Recursos Humanos y Físicos

Aprobó: Sara Consuelo Sastoque Acevedo
Subgerente Administrativa y Financiera