



UAEOS

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS **2023** SERVIDORES SALUDABLES





**UAEOS**

# **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**

**Álvaro Mauricio Rodríguez Amaya**  
Director nacional (E)

**Ronal Alfonso Torres Torres**  
Subdirector nacional

**Gloria Patricia Medina Tarazona**  
Directora de Investigación y Planeación (E)

**Álvaro Mauricio Rodríguez Amaya**  
Director de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias

**Elaborado por:**

**Carmen Julia Lizarazo Mojica**  
Coordinadora Grupo de Gestión Humana

Lyna María García Fuentes

Profesional Especializado Grupo de Gestión Humana

Revisión de forma, corrección de estilo

**María Cristina Nuñez Duque**

Profesional Comunicaciones y Prensa

**Diseño y diagramación**

**Joanyfer Frago Carrillo**

Grupo de Comunicaciones y Prensa

# TABLA DE CONTENIDO

## INTRODUCCIÓN

- 1. ANÁLISIS NORMATIVO**
- 2. DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR DE LA UAEOS**
  - 2.1** MEDICIÓN DEL ESTUDIO DE CLIMA LABORAL
  - 2.2** MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – MGETH
  - 2.3** FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE Y AVANCES A LA GESTIÓN - FURAG
- 3. OBJETIVOS**
  - 3.1** OBJETIVO GENERAL
  - 3.2** OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- 4. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR 2023: SERVIDORES SALUDABLES**
  - 4.1** EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
    - 4.1.1** FACTORES PSICOSOCIALES
    - 4.1.2** EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
    - 4.1.3** CALIDAD DE VIDA LABORAL
    - 4.1.4** PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA
  - 4.2** EJE 2: SALUD MENTAL

**4.2.1** HIGIENE MENTAL

**4.2.2** PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSTPANDEMIA

**4.3** EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

**4.3.1** FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

**4.3.2** PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER

**4.4** EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

**4.4.1** COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

**4.5** EJE 5: TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

**4.5.1** CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

**4.5.2** ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

**5.** EJECUCIÓN

**6.** INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN BIENESTAR 2023: SERVIDORES SALUDABLES

**ANEXO 1 - CRONOGRAMA**

**ANEXO 2 - INDICADORES**

# INTRODUCCIÓN

La **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS)**, atendiendo las directrices de la Función Pública, en relación a la responsabilidad del Estado colombiano del desarrollo y del mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas, de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** que involucran temas relacionados con la salud y bienestar (**ODS 3**), reducción de la desigualdad (**ODS 5**) igualdad de género, coordinación interinstitucional (**ODS 17**) alianzas para el logro de los objetivos estratégicos alineados con el Programa de Gobierno 2022-2026 “**Colombia Potencia Mundial de la Vida**”, bases programáticas del **Plan de Desarrollo Nacional y Plan Estratégico Institucional**, presentó el **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables**, Entidades Sostenibles, como el instrumento que permitirá desarrollar estrategias de bienestar; actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el **Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015**.

Por lo tanto, la entidad formuló el **Plan de Bienestar e Incentivos - 2023: Servidores Saludables**, tomando en cuenta la generación de condiciones y estrategias de bienestar laboral a través de la “**Ruta de la Felicidad**”; fortaleciendo el entorno físico del trabajo el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, incentivos basados en el salario emocional y fomentando condiciones óptimas para el desarrollo y fortalecimiento las relaciones sociales entre los servidores públicos, su entorno laboral, familiar y social a través de los siguientes ejes:

- Eje 1:** Equilibrio Psicosocial.
- Eje 2:** Salud Mental.
- Eje 3:** Convivencia Social.
- Eje 4:** Alianzas Interinstitucionales.
- Eje 5:** Transversal: Transformación Digital.





# 1. ANÁLISIS NORMATIVO

## Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.

Establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

## Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en sus artículos:

**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.

**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 2.2.10.5 Financiación de la educación formal.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- 1.** Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- 2.** Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**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 y 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:

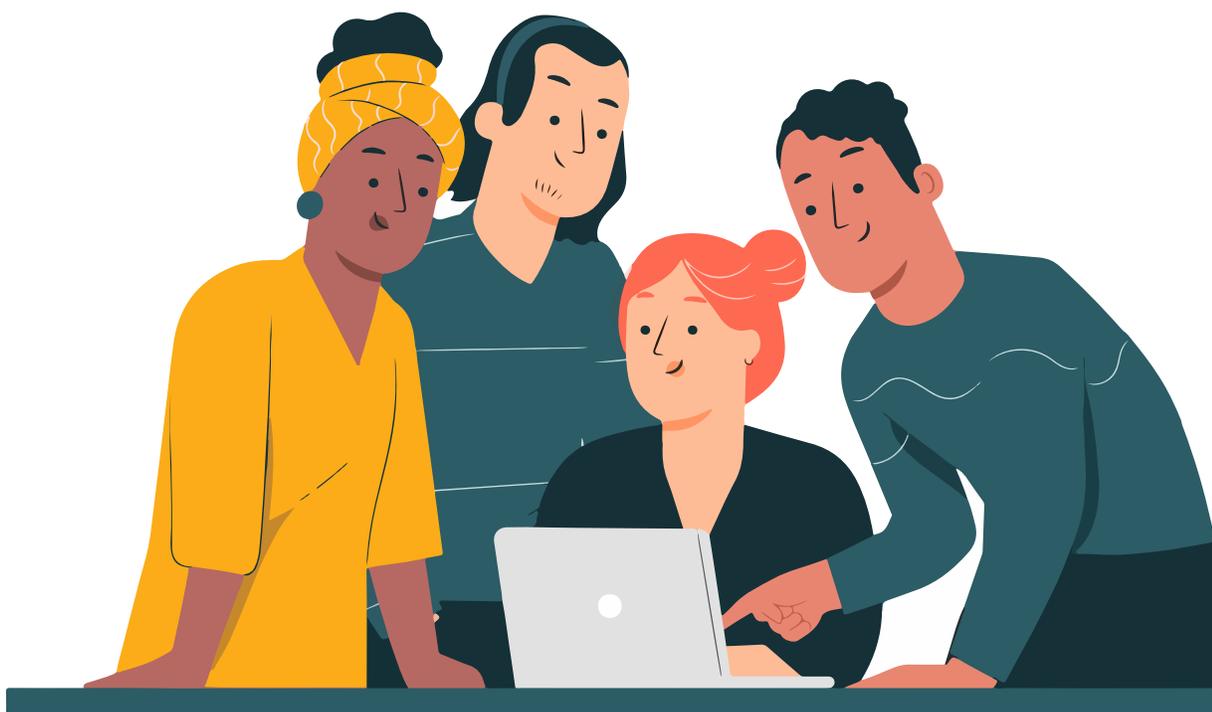
- 1.** Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- 2.** Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio, y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos 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.

**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 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso, los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

**Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo; se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.





## 2. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR

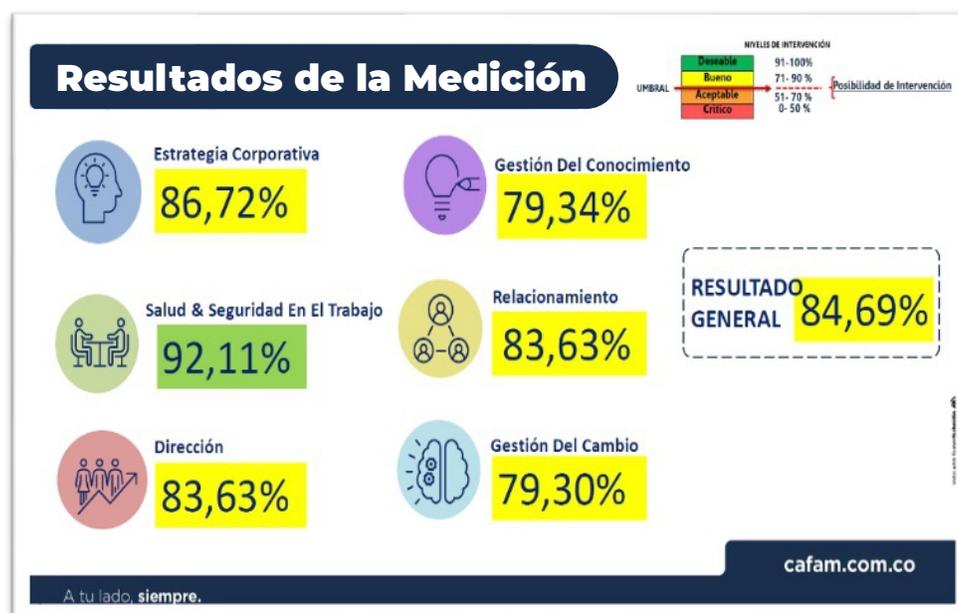
Con el fin de lograr una efectiva formulación del **Plan de Bienestar e Incentivos – 2023: Servidores Saludables**, se realizó el diagnóstico utilizando como base los instrumentos e información, como el **índice de desempeño institucional (IDI)**, que se pondera anualmente a través de la medición del clima laboral, la **Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – MGETH** y el **formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG)**.

### 2.1 Resultados de la Medición del Clima Laboral

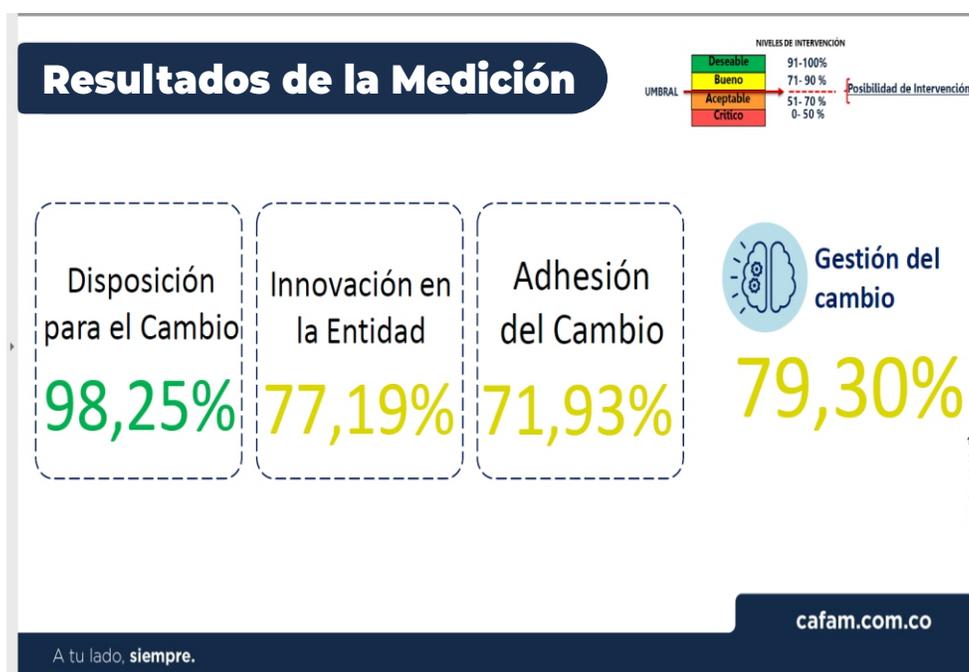
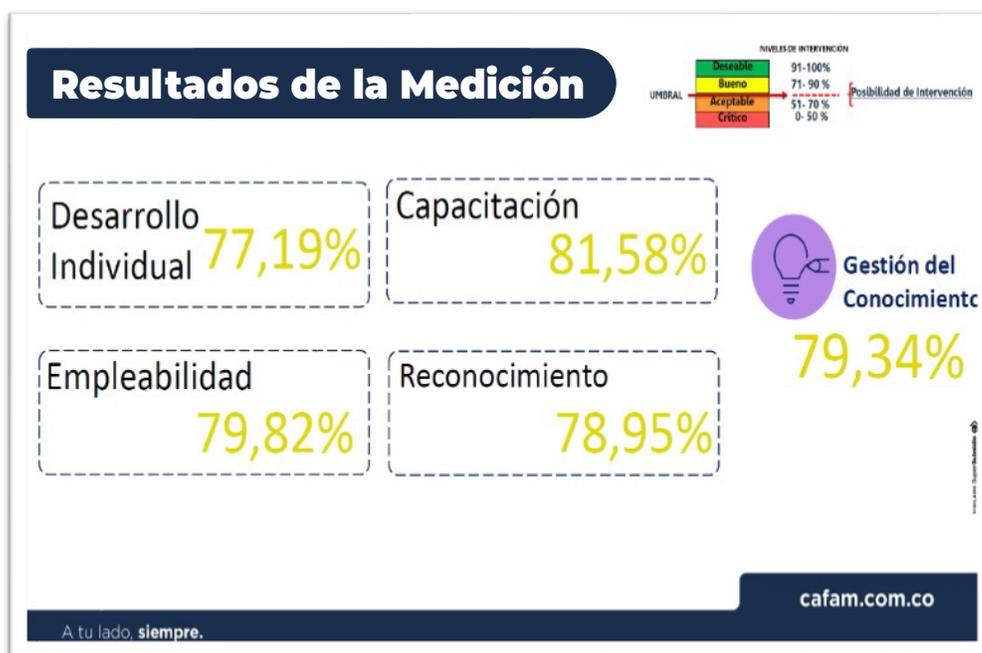
El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, así mismo, se refiere a la percepción compartida que las personas se forman de las distintas realidades del trabajo y de 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 permitan direccionar y coordinar acciones de mejora en la Unidad Administrativa Especial.

Para la vigencia 2022, el resultado de la Medición del Clima Laboral fue del **84.69%** de favorabilidad, de conformidad con los siguientes resultados:



Con base en los resultados del estudio del clima laboral, la entidad, para la vigencia 2023, llevará acabo la intervención de conformidad con los porcentajes menos favorables, como son:

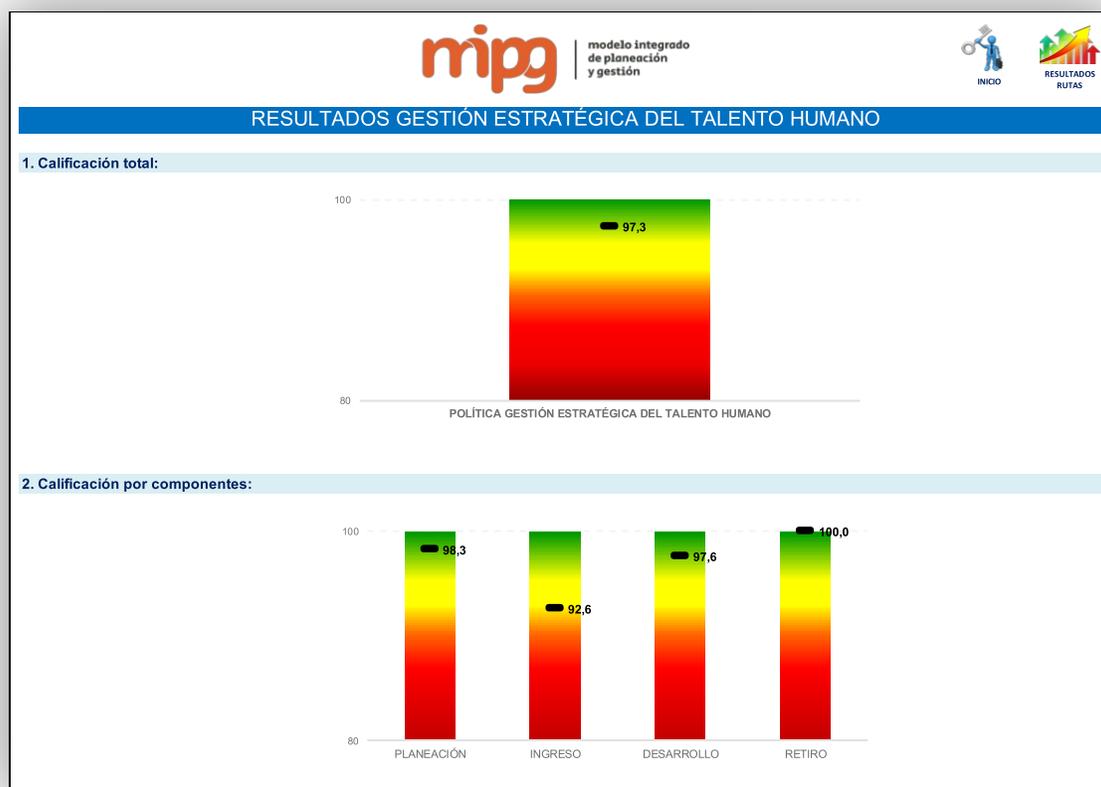


## 2.2 Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano

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. 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.

La aplicación de la herramienta le entrega a la entidad un autodiagnóstico de la primera dimensión del **modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)**, es decir, es un auto reconocimiento en el que la entidad hace un inventario de los requisitos que el área responsable debe llevar a cabo para cumplir con los lineamientos dados en el **modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)** en torno al talento humano en el sector público.

El autodiagnóstico de la **Gestión Estratégica del Talento Humano**, para la **Unidad Administrativa Especial**, fue del **97.3**. La herramienta permite saber su grado de madurez en los diferentes componentes y subsistemas del proceso de gestión del talento humano, así:





Por lo anterior, la Unidad Administrativa Especial fortalecerá, para la vigencia 2023, las Rutas de Creación del Valor, con el propósito de producir resultados eficaces, eficientes y efectivos, a través de las:

### **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.

### 2.3 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)*.

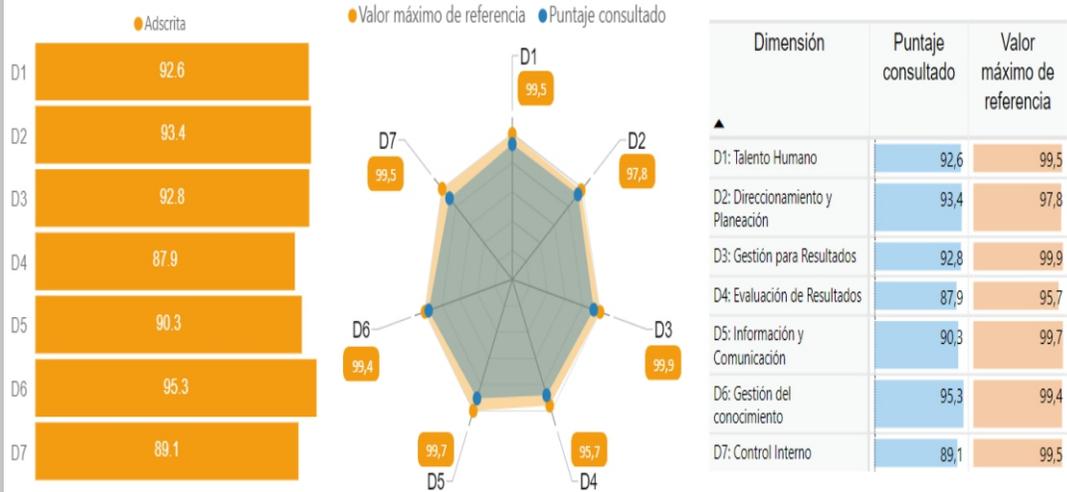
Posteriormente, se procesa esa información estadísticamente y se calcula el *índice de desempeño institucional (IDI)*.

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.

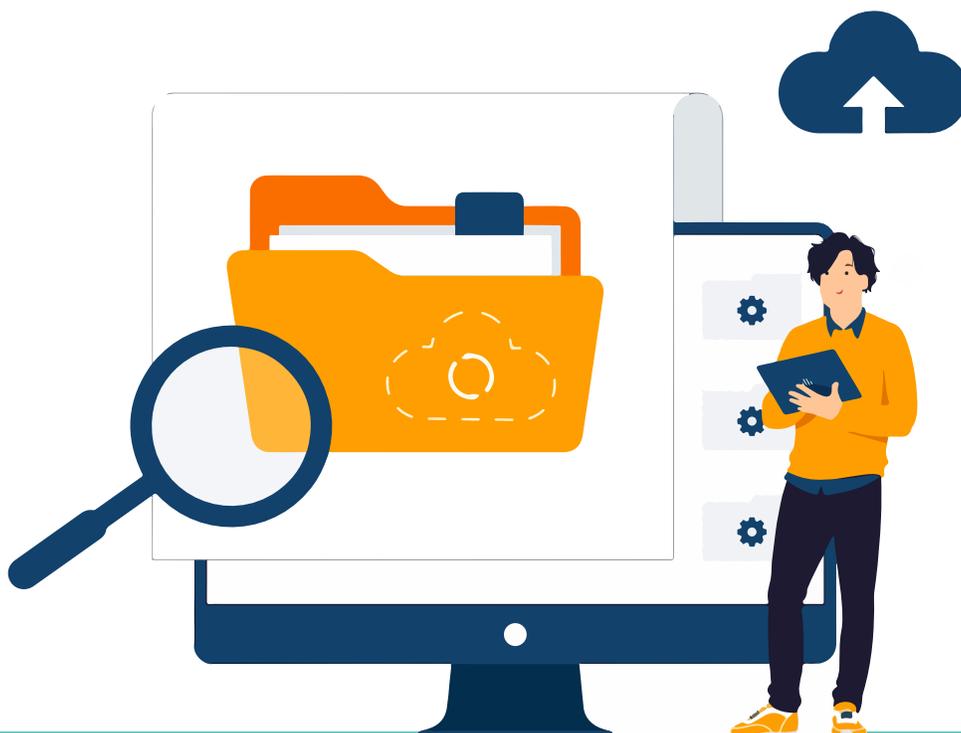
Además, el **FURAG** recopila información relevante para la toma de decisiones respecto a la estandarización y optimización de la gestión del empleo público y del talento humano, dicho de otro modo, recopila información sobre la gestión que ha adelantado la entidad. A partir de la planeación estratégica, 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 2022, así:

## II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



## III. Índices de las políticas de gestión y desempeño





## 3. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo general

Propiciar condiciones de bienestar social e incentivos para que los servidores públicos de la entidad experimenten un adecuado equilibrio entre el trabajo, su vida familiar y personal, con estímulos que se reflejen a través de la “Ruta de la Felicidad”.

### 3.2 Objetivos específicos

1. Generar espacios y mecanismos innovadores que permitan garantizar la satisfacción de los ciudadanos a través de la Política de Integridad, los valores y principios ejes fundamentales del Código de Integridad de la Unidad Administrativa Especial.
2. Afianzar la cultura organizacional a través de la Ruta de la Felicidad con buenas prácticas en los entornos laborales saludables del servidor público y sus familias.
3. Promover acciones encaminadas al equilibrio psicosocial y la salud mental de los servidores públicos y sus familias, por medio de la aplicación de medios virtuales en el marco de la transformación digital del Estado Colombiano.





## 4. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023: SERVIDORES SALUDABLES

Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su familia, formulado de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de modo que se definieron los siguientes ejes:

### 4.1 Eje 1: Equilibrio psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

#### 4.1.1. Factores psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, aquellos que estén interesados en participar en eventos deportivos y de recreación podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el Grupo de Gestión Humana:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	INSCRIPCIÓN Y PARTICIPACIÓN JUEGOS VIRTUALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 2023.	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y MINISTERIO DEL DEPORTE	TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS INTERESADOS EN LA ACTIVIDAD
		VACACIONES RECREATIVAS (HIJOS SERVIDORES PÚBLICOS - CONTRATISTAS)		



FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
PSICOSOCIAL	EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES PRESENCIALES Y/O VIRTUALES	DÍA DE LA SECRETARIA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y MINISTERIO DE CULTURA – CAFAM	TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS INTERESADOS EN LA ACTIVIDAD
		DÍA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE		
		DÍA DE LA FAMILIA I SEMESTRE		
		DÍA DE LA MADRE Y DEL PADRE		
		DÍA DE LA FAMILIA II SEMESTRE		
		CÓDIGO DE INTEGRIDAD VALORES Y PRINCIPIOS - AMOR Y AMISTAD		
		CÓDIGO DE INTEGRIDAD 31 OCTUBRE 2023		
		NAVIDAD SOLIDARIA 2023		

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, la entidad determinó los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
PSICOSOCIAL	TELETRABAJO/ TRABAJO VIRTUAL EN CASA	CURSOS ACTUALIZADOS Y NUEVA NORMATIVIDAD	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. MINISTERIO DEL TRABAJO Y TICS	TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUYAS FUNCIONES PUEDAN SER REALIZADAS DE MANERA REMOTA Y ESTÉN INTERESADOS

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen los servidores públicos y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.

Los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el Grupo de Gestión Humana:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
PSICOSOCIAL	BIENESTAR ESPIRITUAL	ENTRENAMIENTOS GRUPALES Y PERSONALIZADOS	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y MINISTERIO DE CULTURA Y DEL INTERIOR CAFAM ARL POSITIVA	TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS INTERESADOS EN LA ACTIVIDAD
		BIENESTAR Y SALUD		
		PROGRAMA SERVIMOS		
		POSITIVA TRAVESÍA		

#### 4.1.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el *Grupo de Gestión Humana*. Este componente integra las siguientes actividades.



FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
<b>VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	<b>HORARIOS FLEXIBLES</b>	<b>EN LA UAEOS:</b> <b>DE 07:00 A.M. A 04:00 P.M.</b> <b>DE 08:00 A.M. A 05:00 P.M</b> <b>DE 09:00 A.M. A 06:00 P.M</b>  <b>UNA HORA DE ALMUERZO</b>	<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS</b>

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

Las servidoras interesadas podrán solicitar su inscripción al *Grupo de Gestión Humana*:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
<b>VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	<b>JORNADA LABORAL ESPECIAL PARA MUJERES EMBARAZADAS</b>	<b>TREINTA (30) MINUTOS ANTES DE LA TERMINAR LA JORNADA LABORAL.</b>	<b>SECRETARIA DE INTEGRACIÓN SOCIAL DEL DISTRITO SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD</b>	<b>TODAS LAS SERVIDORAS QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADAS</b>



En cumplimiento a lo dispuesto por las normas, y entendiendo la importancia que tendría este día para los servidores públicos, la entidad realizará actividades a los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto para que comparta con sus nietos. Además, las entidades podrán implementar acciones adicionales para el reconocimiento de este día, por ejemplo, la entrega de tarjetas para conmemorar este día, todo lo anterior, con el propósito de acercarlos a su familia y mantener al servidor motivado y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.

Los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el **Grupo de Gestión Humana**:

<b>FACTOR</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ENTIDADES REFERENTES</b>	<b>QUIENES TIENEN ACCESO</b>
<b>VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	<b>DÍA DE LA ABUELA Y DEL ABUELO</b>	<b>CUARTO DOMINGO DEL MES DE AGOSTO (DECRETO 1740 DE 1990)</b>	<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS</b>

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; las entidad facilita, promueve y gestiona una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados.

Los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el **Grupo de Gestión Humana**:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
VIDA LABORAL Y FAMILIAR	DÍA DE LA FAMILIA  (LEY 1857 DE 2017)	ACTIVIDADES ESPECIALES DÍA DE LA FAMILIA I SEMESTRE.	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y MINISTERIO DEL TRABAJO	TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS
		ACTIVIDADES ESPECIALES DÍA DE LA FAMILIA II SEMESTRE		

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. La entidad diseña y desarrolla programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo.

Los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el **Grupo de Gestión Humana**:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
VIDA LABORAL Y FAMILIAR	DÍA DE LA NIÑEZ Y LA RECREACIÓN	ULTIMO SÁBADO DEL MES DE ABRIL (LEY 724 DE 2001)	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CAFAM	TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS

En cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras públicas mediante acciones de bienestar social, la entidad adaptó la Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante, de conformidad con la **Ley 1823 de 2017**.

Las servidoras públicas interesadas podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el **Grupo de Gestión Humana**:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIÉNES TIENEN ACCESO
VIDA LABORAL Y FAMILIAR	SALA AMIGA DE LA FAMILIA GESTANTE Y LACTANTE	CURSO DE CUALIFICACIÓN LACTANCIA MATERNA. (LEY 1823 DE 2017) SEMANA MUNDIAL DE LA LACTANCIA MATERNA (1 AL 7 DE AGOSTO)	SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD	TODAS LAS SERVIDORAS QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADAS

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; la entidad realizará la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el **Grupo de Gestión Humana**:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIÉNES TIENEN ACCESO
VIDA LABORAL Y FAMILIAR	MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO DE TIEMPOS LABORALES	ACTIVIDADES Y ENTRENAMIENTOS GRUPALES PARA EL PRIMER SEMESTRE - 2023	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, MINISTERIO DEL DEPORTE IDRD	TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS
		ACTIVIDADES Y ENTRENAMIENTOS GRUPALES PARA EL SEGUNDO SEMESTRE - 2023		

### 4.1.3 Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Para el ***Día Nacional del Servidor Público*** la entidad realiza actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIÉNES TIENEN ACCESO
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>27 DE JUNIO DE CADA AÑO. DECRETO 2865 DE 2013 (ARTÍCULO 2.2.15.1 DEL DECRETO 1083 DE 2015)</b>	<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS</b>

Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, la entidad identifica las profesiones de sus servidores públicos y con esta información realizar actividades de bienestar para la celebración de las distintas profesiones.



FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIÉNES TIENEN ACCESO
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN. (DÍA DEL CONTADOR, PERIODISTA, ADMINISTRADOR, ABOGADO, TRABAJADOR SOCIAL Y PSICÓLOGO, ENTRE OTRAS)</b>	<b>RECONOCIMIENTOS MENSUALES DE ACUERDO CON LAS CONMEMORACIONES</b>	<b>UAEOS</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS</b>

Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, la entidad realizará actividades que celebren, pero, también, que contribuyan con la generación de bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales.

Los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el *Grupo de Gestión Humana*:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIÉNES TIENEN ACCESO
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>CELEBRACIÓN DÍA DEL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA</b>	<b>EL 7 DE OCTUBRE DE CADA AÑO CON ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN (DECRETO 2362 DE 2015 (ARTÍCULO 2.2.9.4.1 DEL DECRETO 1072 DE 2015</b>	<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS</b>



Las acciones de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos deben estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, de dependencia; cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional.

Por otra parte, la entidad ha adoptado acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios prepensionados y a los que sean retirados del servicio, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva. En el caso de los servidores prepensionados, la entidad los prepara y acompaña en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales y ocupacionales con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
<p><b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b></p>	<p><b>CAMBIO Y DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA O READAPTACIÓN LABORAL</b></p>	<p><b>ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO.</b></p>	<p><b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA COLPENSIONES</b></p>	<p><b>TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS</b></p>
		<p><b>TALLER: CÓMO REVISAR LA HISTORIA LABORAL TALLER: ES TIEMPO DE PENSAR EN UN BUEN RETIRO.</b></p>		
		<p><b>TALLER: PREPARA TODO PARA LA PENSIÓN.</b></p>		

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor público. Teniendo en cuenta que un servidor público motivado refleja su sentido de pertenencia y compromiso, en consecuencia, aumenta su productividad. La entidad ha adoptado programas de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos, estos incentivos, son:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CAMBIO Y DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA O READAPTACIÓN LABORAL	ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO.	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA COLPENSIONES	TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS
		TALLER: CÓMO REVISAR LA HISTORIA LABORAL TALLER: ES TIEMPO DE PENSAR EN UN BUEN RETIRO.		
		TALLER: PREPARA TODO PARA LA PENSIÓN.		

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello, la entidad definió otorgar el día de cumpleaños para que los servidores celebren el día, por lo que se les da el día libre para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIÉNES TIENEN ACCESO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROGRAMAS DE INCENTIVOS - RECONOCIMIENTOS POR EL BUEN DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS</li><li>▪ RECONOCIMIENTOS ESCRITOS</li><li>▪ OTORGAMIENTO DE ENCARGOS</li><li>▪ OTORGAMIENTO DE COMISIONES PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</li><li>▪ OTORGAMIENTO DE COMISIONES AL EXTERIOR</li><li>▪ POSTULACIONES AL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CADA AÑO.</li><li>▪ PERMISOS EDUCATIVOS</li></ul>	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA UAEOS	TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello, la entidad definió otorgar el día de cumpleaños para que los servidores celebren el día, por lo que se les da el día libre para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	SALARIO EMOCIONAL	SE CONCEDE A CADA SERVIDOR PÚBLICOS EL DÍA DE CUMPLEAÑOS	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA UAEOS	TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS

#### 4.1.4 Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia

La entidad realizará acciones bienestar social para los servidores, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

Los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el **Grupo de Gestión Humana**:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIÉNES TIENEN ACCESO
PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES	PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PROGRAMACIÓN MENSUAL Y SEMANAL - CAFAM	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, MINISTERIO DEL DEPORTE IDR D	TODOS LOS SERVIDORES QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES Y ESTÉN INTERESADOS
		POSITIVA TRAVESÍA		
		PROGRAMACIÓN SEMANAL: "CAPSULAS DEPORTIVAS" ARL POSITIVA		
		ENTRENAMIENTOS PERSONALIZADOS		
		ENTRENAMIENTOS GRUPALES		
SEMANA DE LA SALUD Y EL BIENESTAR				

La entidad implementó la estrategia del **“Uso de la Bicicleta”** con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, para ello, desarrolló actividades de bienestar social orientadas a la protección de la salud a través de la promoción del uso de la bicicleta como principal medio de transporte.

Para ello, la entidad realizó la campaña que incentivó el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, estableció el esquema de estacionamiento y de acuerdo con la normatividad vigente en la materia, la entidad otorga como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.

<b>FACTOR</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ENTIDADES REFERENTES</b>	<b>QUIENES TIENEN ACCESO</b>
<b>PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES</b>	<b>PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE</b>	<b>RESOLUCIÓN NO. 191 DE 2019 “POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA EL INCENTIVO AL USO DE LA BICICLETA POR PARTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS”</b>  <b>(LEY 1811 DE 2016)</b>	<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, MINISTERIO DEL DEPORTE</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b>

La entidad realiza acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Así mismo, la entidad desarrolla actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que desarrollaron durante los tiempos del aislamiento y posterior a este. Los servidores públicos reciben capacitación de prevención de estas situaciones y acompañamiento psicológico. Así mismo, la entidad diseñó acciones orientadas a la prevención y atención de las secuelas que se puedan generar a raíz del aislamiento preventivo obligatorio mediante el seguimiento y atención personalizada.

## 4.2 Eje 2: Salud mental

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

### 4.2.1. Higiene mental

La entidad realiza acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de todos los funcionarios, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
HIGIENE MENTAL	ACOMPañAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ ATENCIÓN DE LOS PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS</li><li>▪ ATENCIÓN Y MANEJO DE ANSIEDAD, ANGUSTIA, MIEDO Y ESTRÉS.</li><li>▪ ATENCIÓN INTEGRAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SUS FAMILIAS.</li></ul> <p>LEY 1616 DE 2013</p>	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, MINISTERIOS DE SALUD Y DEL TRABAJO UAEOS	TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La entidad realiza acciones orientadas a mantener el bienestar social y la salud mental de sus servidores, esto, en procura del mejoramiento continuo de su calidad de vida.

En consecuencia, y entendiendo que las labores de la entidad acarrearán grandes responsabilidades y la labor de los servidores públicos se mide por resultados, es común que estos se encuentren trabajando bajo presión. Por ello, la entidad implementó acciones que orientan a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión.

La entidad realizará como mínimo una capacitación al año en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
HIGIENE MENTAL	ESTRATEGIAS DE TRABAJO BAJO PRESIÓN	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ ATENCIÓN INTEGRAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS.</li><li>▪ ATENCIÓN Y MANEJO DE ANSIEDAD, ANGUSTIA, MIEDO Y ESTRÉS.</li><li>▪ TALLERES Y CONFERENCIAS DE MANEJO DE ANSIEDAD, ANGUSTIA, MIEDO Y ESTRÉS.</li></ul>	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, MINISTERIO DEL TRABAJO UAEOS	TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS

#### 4.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia

La entidad realiza acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Algunas acciones que fomenta es la actividad física, las actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.

El **Grupo de Gestión Humana** gestiona semanalmente con la **ARL Positiva** y **Cafam**, actividades de entrenamiento personalizado y grupal.

Los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el **Grupo de Gestión Humana**:

<b>FACTOR</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ENTIDADES REFERENTES</b>	<b>QUIENES TIENEN ACCESO</b>
<b>PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD</b>	<b>PREVENCIÓN DEL SEDENTARISMO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE.</b></li><li>▪ <b>ATENCIÓN INTEGRAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS.</b></li><li>▪ <b>ATENCIÓN Y MANEJO DE ANSIEDAD, ANGUSTIA, MIEDO Y ESTRÉS</b></li><li>▪ <b>DECRETO 2771 DE 2008</b></li></ul>	<b>MINISTERIO DE SALUD Y MINISTERIO DEL DEPORTE UAEOS</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b>

La entidad realiza acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Así mismo, la entidad desarrolla actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que desarrollaron durante los tiempos del aislamiento y posterior a este. Los servidores públicos reciben capacitación de prevención de estas situaciones y acompañamiento psicológico. Así mismo, la entidad diseñó acciones orientadas a la prevención y atención de las secuelas que se puedan generar a raíz del aislamiento preventivo obligatorio mediante el seguimiento y atención personalizada.

<b>FACTOR</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ENTIDADES REFERENTES</b>	<b>QUIENES TIENEN ACCESO</b>
<b>PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD</b>	<b>MANEJO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN POR EL AISLAMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>ATENCIÓN INTEGRAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SUS FAMILIAS.</b></li><li>▪ <b>ATENCIÓN DE LOS PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS</b></li><li>▪ <b>ATENCIÓN Y MANEJO DE ANSIEDAD, ANGUSTIA, MIEDO Y ESTRÉS.</b></li></ul>	<b>MINISTERIO DE SALUD ARL POSITIVA CAFAM</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b>



La entidad implementó iniciativas relacionadas con el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones, para ello, usa las tecnologías de la información y la comunicación, como la telemedicina y tele orientación psicológica, dirigidas a la prevención de riesgos a la salud y efectos pospandemia.

Para ello, la entidad se apoya con los profesionales de la **ARL Positiva** y **CAFAM** mediante campañas de prevención y seguimiento de manera presencial o virtual.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIÉNES TIENEN ACCESO
<p><b>PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD</b></p>	<p><b>TELEMEDICINA</b></p> <p><b>TELE ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>ATENCIÓN DE LOS PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS</b></li> <li>▪ <b>ATENCIÓN Y MANEJO DE ANSIEDAD, ANGUSTIA, MIEDO Y ESTRÉS.</b></li> </ul> <p><b>DECRETO 2771 DE 2008</b></p>	<p><b>MINISTERIOS DE SALUD Y DEL TRABAJO</b></p> <p><b>ARL POSITIVA</b></p> <p><b>CAFAM</b></p>	<p><b>TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b></p>

### 4.3 Eje 3: Convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

#### 4.3.1 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

La entidad promueve la diversidad y la equidad, además, previene prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, contribuye a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayudan al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.



FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
<b>FOMENTO DE LA INCLUSIÓN</b>	<b>ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD</b></li> </ul> <p><b>LEY 581 DE 2020 DECRETO 2011 DE 2017 (COMPILADO EN EL DECRETO 1083 DE 2015) DECRETO 2365 DE 2019 DECRETO 455 DE 2020</b></p>	<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA UAEOS</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b>

Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, la entidad realizará acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

El Grupo de Gestión Humana realizará acciones de bienestar orientadas a la creación y fomento de UNA cultura inclusiva de los servidores públicos; concientización, detección y tratamiento de situaciones no inclusivas dentro de la entidad.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
<b>FOMENTO DE LA INCLUSIÓN</b>	<b>CAMPAÑAS DE CREACIÓN DE CULTURA INCLUSIVA DENTRO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>FORTALECIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.</b></li> <li>▪ <b>ACTIVIDADES CÓDIGO DE INTEGRIDAD – PROCESO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b></li> </ul>	<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA UAEOS</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b>

### 4.3.2 Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, la entidad desarrollará estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, tiene en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la **Ley 1010 de 2006**, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El **Grupo de Gestión Humana** y el **Comité de Convivencia Laboral** realizarán sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL	ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, CIBERACOSO Y ABUSO DE PODER	<ul style="list-style-type: none"><li>JORNADAS DE SOCIALIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.</li></ul> LEY DE ACOSO 1010 DE 2006	MINISTERIO DEL TRABAJO ARL POSITIVA UAEOS	TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, la entidad desarrollará estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

El **Grupo de Gestión Humana** y el **Comité de Convivencia Laboral** diseñarán cada una de las actividades de sensibilización que considere necesarias para este propósito debido a la complejidad de estas situaciones.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL	ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y AL ABUSO DE PODER	<ul style="list-style-type: none"><li>JORNADAS DE SOCIALIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.</li></ul> LEY DE ACOSO 1010 DE 2006	MINISTERIO DEL TRABAJO ARL POSITIVA UAEOS	TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS

#### 4.4 Eje 4: Alianzas interinstitucionales

El **eje 4** se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos. Para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

La entidad ha desarrollado Alianzas Interinstitucionales a través del '**Programa Servimos**'.

##### 4.4.1 Coordinación interinstitucional

La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

Los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el **Grupo de Gestión Humana**:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIÉNES TIENEN ACCESO
<b>COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL</b>	<b>CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR</b>	<b>SOCIALIZACIÓN PROGRAMA SERVIMOS</b> <b>INSCRIPCIÓN A LA OFERTA DE CURSOS VIRTUALES DEL ESTADO COLOMBIANO</b>	<b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b> <b>MINISTERIO DE SALUD</b> <b>MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO</b> <b>DNP</b> <b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</b> <b>CNSC</b>	<b>TODAS LAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>

## 4.5 Eje 5: Transversal: Transformación digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. La entidad facilitará procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar a través de las herramientas informáticas que permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores; facilitar la comunicación con ellos, agilizar y simplificar, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Dado lo anterior, y teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, la entidad implementará los lineamientos en pro del bienestar con el apoyo de la Alta Dirección y del Grupo Tic.

### 4.5.1 Creación de Cultura Digital para el Bienestar

La entidad avanzará en pro de la transformación digital, creando una cultura digital en los servidores públicos, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público, de manera que se dé un acercamiento virtual, pero colectivo, hacia la productividad y el mejoramiento de la calidad de vida de cada servidor.

Por ello, este componente lo integran las siguientes actividades:



FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL	<p><b>PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DISPONIBLES EN LA ENTIDAD Y APLICACIONES DE USO GRATUITO ENFOCADAS EN EL AUTOCUIDADO, EL APRENDIZAJE COLABORATIVO, LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, EL TRABAJO VIRTUAL EN CASA, EL TELETRABAJO Y EL SERVICIO AL CIUDADANO</b></p>	<p><b>JORNADAS DE CAPACITACIÓN, PREPARACIÓN Y DESARROLLO SOBRE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>APLICATIVOS</b></li> <li>▪ <b>SISTEMAS DE LA UAEOS</b></li> <li>▪ <b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b></li> <li>▪ <b>EL TALENTO DIGITAL</b></li> <li>▪ <b>CIBERSEGURIDAD</b></li> <li>▪ <b>'TIPS' DE SEGURIDAD DIGITAL</b></li> </ul>	<p><b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA MINISTERIO DE TIC'S MINISTERIO DEL TRABAJO DNP UAEOS</b></p>	<p><b>TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b></p>

#### 4.5.2 Analítica de datos para el bienestar

Con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, la Unidad preparará a los servidores en la analítica de datos (*big - data*), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (*habeas data*).

Para esto, la entidad en cabeza con el acompañamiento del *Grupo de Tics* diseñará cursos que permitan enseñar a los colaboradores el uso de la analítica de datos desde su cargo para mejorar la eficiencia en su labor.

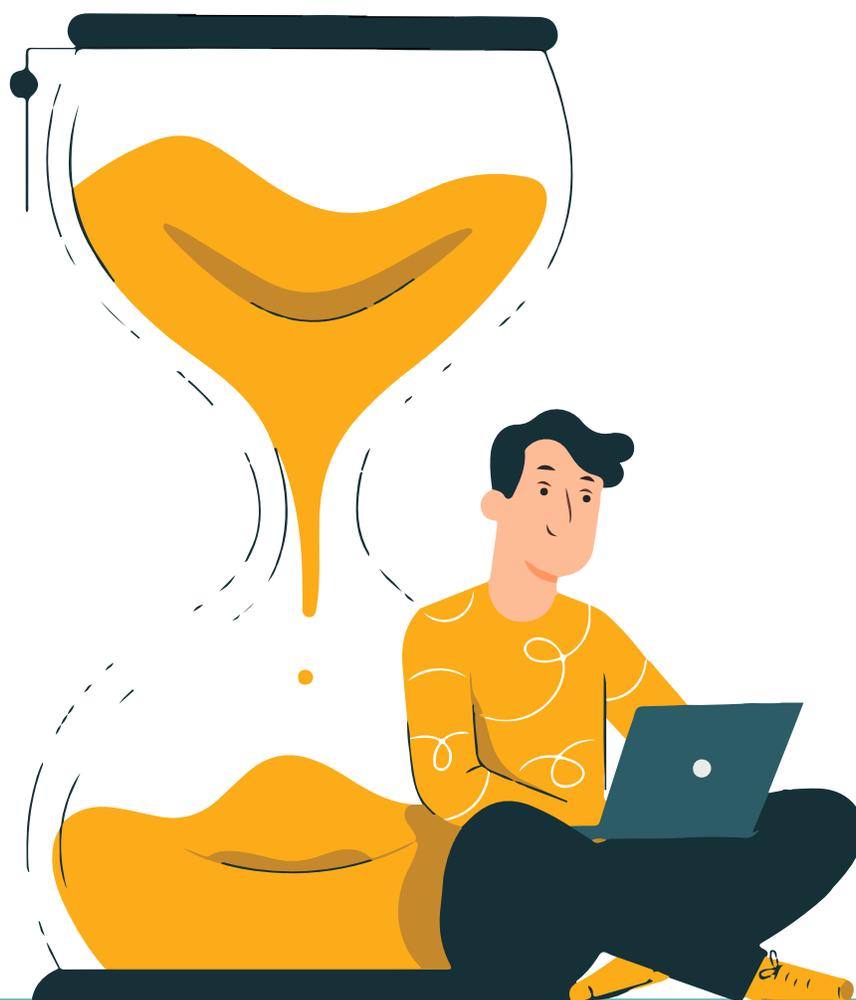
FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	QUIENES TIENEN ACCESO
ANALÍTICA DE DATOS	<b>PREPARAR A LOS SERVIDORES PARA LA APROPIACIÓN, EL USO Y LA APLICACIÓN DE ANALÍTICA Y PROTECCIÓN DE DATOS ENFOCADOS EN EL BIENESTAR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>CAPACITACIÓN ANALÍTICA DE DATOS (BIG DATA),</b></li><li>▪ <b>CAPACITACIÓN PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.</b></li></ul> <p><b>LEY 1581 DE 2012</b></p> <p><b>DECRETO 1377 DE 2013</b></p>	<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</b> <b>MINISTERIO DE TIC'S</b> <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b> <b>DNP</b>	<b>TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b>





## 5. EJECUCIÓN

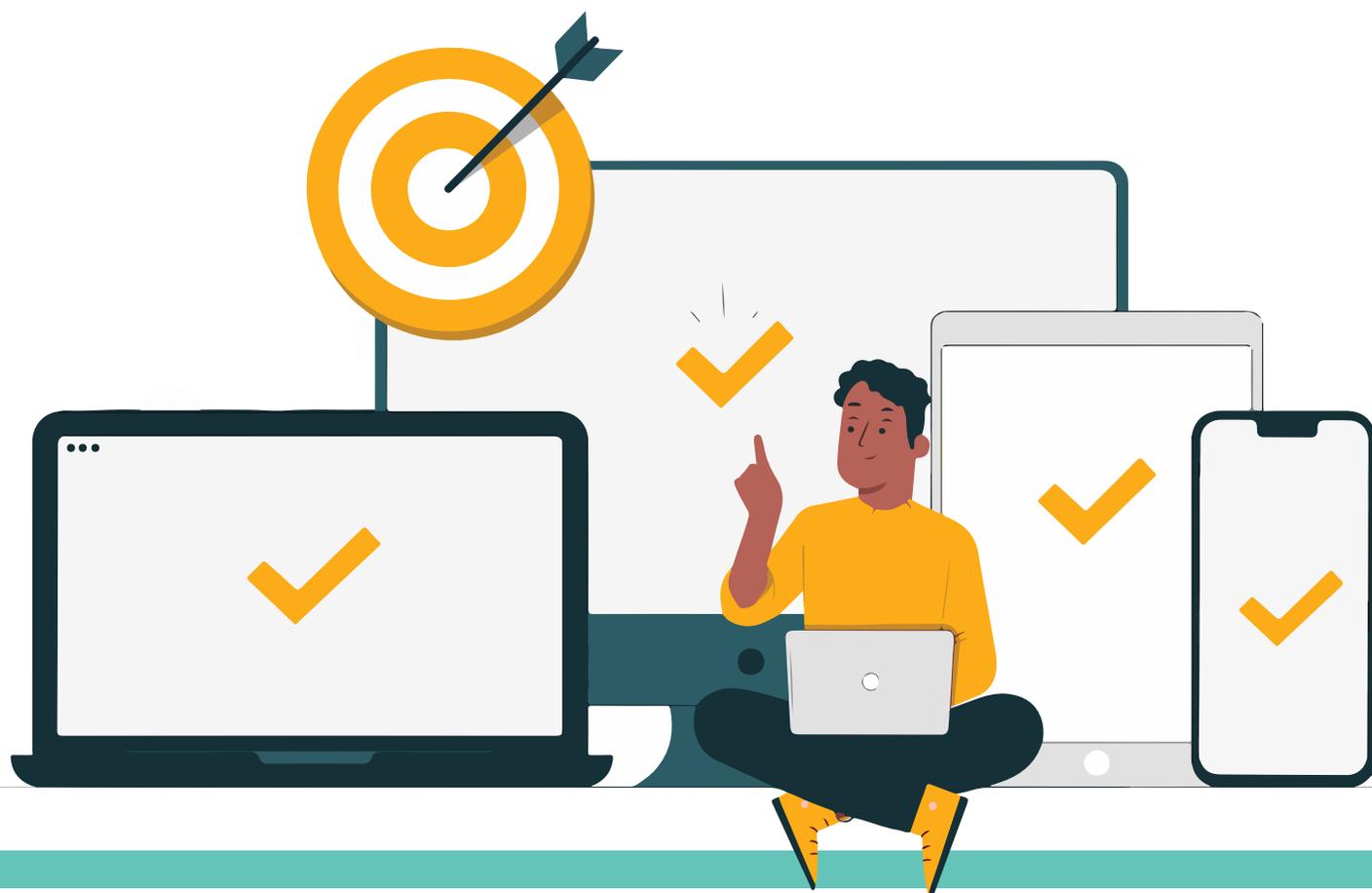
Encaminado en la **“Ruta de la Felicidad”**, se ejecutará el **Plan de Bienestar e Incentivos – 2023: Servidores Saludables**, con base en los ejes que lo componen: **Eje de Equilibrio Psicosocial; Eje de Salud Mental; Eje de Convivencia Social, Eje de Alianzas Interinstitucionales y Eje de Transformación Digital: Eje Transversal. (Anexo No. 1- Cronograma de Actividades).**





## 6. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN 2023: SERVIDORES SALUDABLES

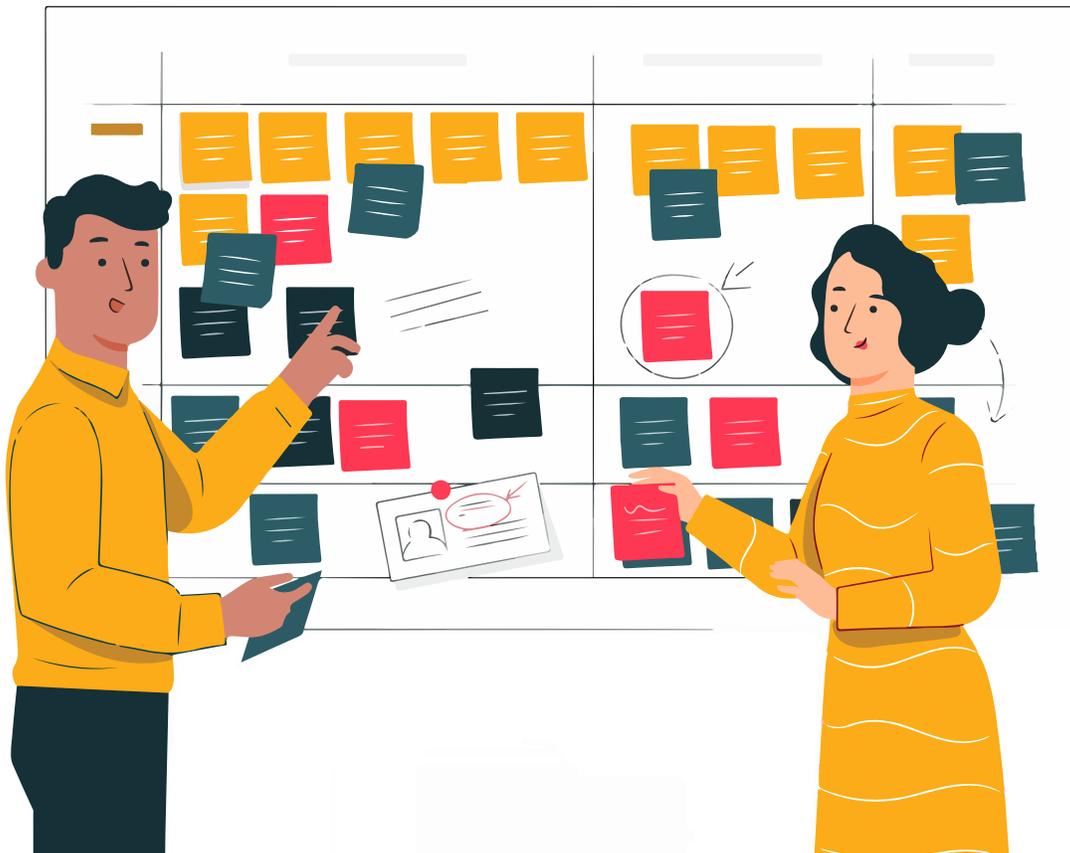
Los indicadores son una herramienta ideal para la evaluación de la gestión y, por ello, actualmente, teniendo en cuenta la prospectiva del Nuevo **Modelo Integrado de Gestión y Planeación – MIGP**, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual integra la **“Ruta de la Felicidad”**, se reportará conforme a los indicadores establecidos en el **SIGOS**, con base en los cinco los ejes que componen el **Plan de Bienestar e Incentivos - 2023: Servidores Saludables. (Anexo No. 2 - Indicadores)**.



# ANEXO No. 1

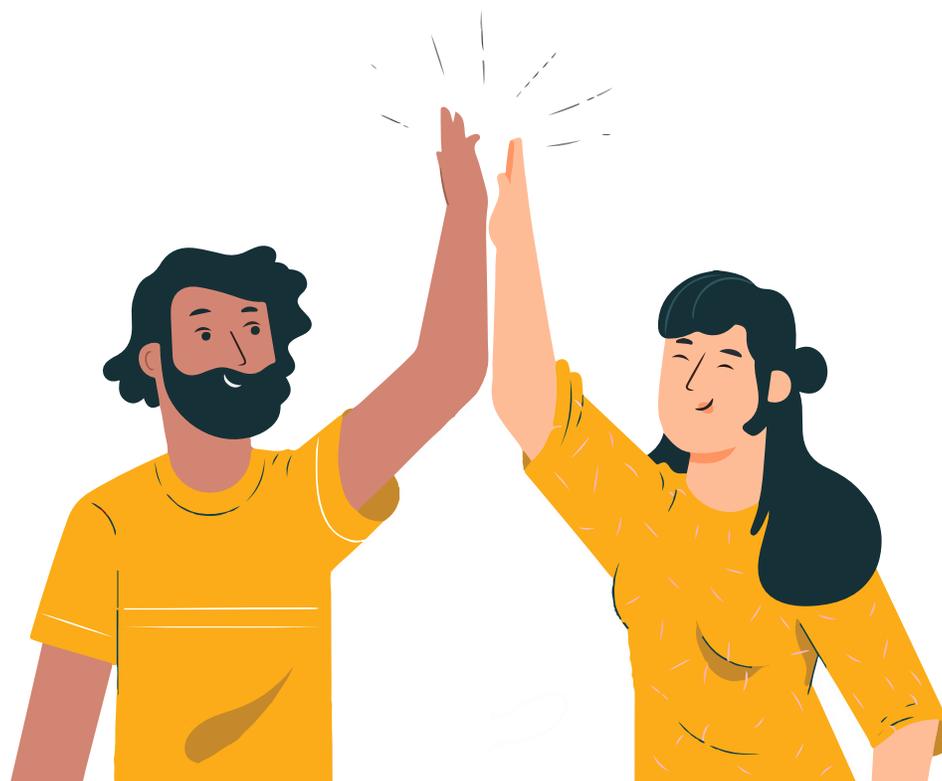
## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023: SERVIDORES SALUDABLES





"RUTA DE LA FELICIDAD" CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS: SERVIDORES SALUDABLES - 2023												
MES Semana	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Publicación Plan de Bienestar e Incentivos - 2023: Servidores Saludables	Programa Entorno Laboral Saludable	Día de la Mujer	Programa Entorno Laboral Saludable	Jornadas Fortalecimiento Código de Integridad	Programa Entorno Laboral Saludable	Día de la Familia UAEOS II Semestre	Semana Mundial de la Lactancia Materna	Programa Entorno Laboral Saludable	Vacaciones Recreativas (Hijos Servidores Públicos)	Conmemoración Aniversario UAEOS	Vacaciones Recreativas (Hijos Servidores Públicos)
2	Publicación Plan de Bienestar e Incentivos - 2023: Servidores Saludables	Jornadas Fortalecimiento Código de Integridad	Día del Hombre	Programa "Servimos" Actividad Pre pensionados	Programa Entorno Laboral Saludable	Día del Padre de la UAEOS	Jornadas Fortalecimiento Código de Integridad	Actividades Pre pensionados	Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia	Semana de la Salud y del Bienestar	Programa Entorno Laboral Saludable	Programa "Servimos"
3	Publicación Plan de Bienestar e Incentivos - 2023: Servidores Saludables	Sala Amiga Familia Gestante y Lactante	Programa Entorno de Vida Saludable	Jornadas Fortalecimiento Código de Integridad Día de la Niñez y la Recreación	Día de las Madres de la UAEOS	Actividades Plan de Incentivos Juegos de la Función Pública	Sala Amiga Familia Gestante y Lactante	Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia	Jornadas Fortalecimiento Código de Integridad - Valores y Principios - Amor y Amistad	Día del Trabajo Decente Jornada de Código de Integridad - Valores y Principios	Jornadas Fortalecimiento Código de Integridad	Día de la Familia UAEOS II Semestre
4	Publicación Plan de Bienestar e Incentivos - 2023: Servidores Saludables	Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia	Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia	Día de la Secretaria	Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia	Conmemoración Día del Servidor Público	Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia	Día de los Abuelos de la UAEOS	Jornada de Inducción y Reinducción 2023	Jornada Planeación 2024	Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia	Vive la Navidad Solidaria
Observación: Las fechas y actividades estan sujetas a aprobación y agenda de la Dirección Nacional												



# ANEXO No. 2

## INDICADORES

### PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023: SERVIDORES SALUDABLES

