



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - 2022: SERVIDORES SALUDABLES





# Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

**Rafael Antonio González Gordillo**  
Director Nacional

**Ronal Alfonso Torres Torres**  
Subdirector Nacional

**Maribel Reyes Garzón**  
Directora de Investigación y Planeación

**Ehyder Mario Barbosa Perez**  
Director de las Organizaciones Sociales de Desarrollo

**Elaborado por:**  
**Carmen Julia Lizarazo Mojica**  
Coordinadora Grupo de Gestión Humana  
**Lyna María García Fuentes**  
Profesional especializado Grupo de Gestión Humana

**Revisión de forma y corrección de estilo**  
**María Cristina Núñez Duque**  
Coordinadora de Comunicaciones y Prensa

**Diseño y diagramación**  
**Joanyfer Jesseira Fragozo Carrillo**  
Grupo de Comunicaciones y Prensa

**UAEOS**  
Carrera 10 N° 15-22-62,  
Bogotá, D.C., Colombia  
PBX: 57+3275252 Fax: 3275248 Línea gratuita: 01 8000 122020  
<http://www.uaeos.gov.co> - [atencionalciudadano@uaeos.gov.co](mailto:atencionalciudadano@uaeos.gov.co) -  
Bogotá D.C, Colombia



# TABLA DE CONTENIDO

## INTRODUCCIÓN

### 1. ANÁLISIS NORMATIVO

### 2. DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR DE LA UAEOS

2.1 FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE Y AVANCES A LA GESTIÓN -FURAG

2.2 MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO -MGETH

2.3 MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

2.4 ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

### 3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 4. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR 2022: 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 2022: SERVIDORES SALUDABLES**

**ANEXO 1 - CRONOGRAMA**

**ANEXO 2 – INDICADORES**



# INTRODUCCIÓN

La **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 lograr los objetivos y equidad entre otros y de cumplir con el propósito del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, presentó a todas las entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles – 2021-2022, 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 anterior, la Entidad formuló el Plan de Bienestar 2022: Servidores Saludables, tomando en cuenta el marco actual del Estado de Emergencia Sanitaria por causa de la **COVID-19**, la cual ha traído cambios significativos y transformación en la administración pública y está apoyado en las herramientas virtuales orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias y se fundamenta en los siguientes ejes:

**Eje 1:** Equilibrio Psicosocial

**Eje 2:** Salud Mental

**Eje 3:** Convivencia Social

**Eje 4:** Alianzas Interinstitucionales

**Eje 5:** Transversal: Transformación Digital.

La Entidad continuará generando condiciones y estrategias de bienestar laboral a través de la **“Ruta de la Felicidad”**, fortaleciendo 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 y su entorno laboral, familiar y social.



# 1. ANÁLISIS NORMATIVO

## ■ Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo 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.

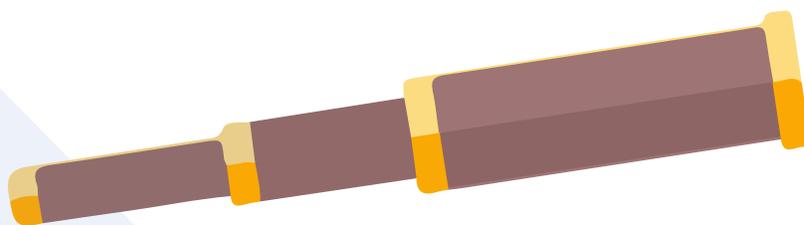
## ■ Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en sus artículos:

**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 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 DEL BIENESTAR

Con el fin de lograr una efectiva formulación del Plan de Bienestar e Incentivos – 2022: Servidores Saludables, se realizó el diagnóstico utilizando como base los instrumentos e información, como el índice de desempeño institucional (**IDI**) que se mide anualmente a través del formulario único de reporte de avances de la gestión (**FURAG**), además, incluye conclusiones e identifica oportunidades de mejora dentro de los programas, la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – **MGETH** y la medición de clima laboral con el resultado de la batería de riesgo psicosocial.

### 2.1 Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión FURAG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (**MIPG**), cuenta con el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, **FURAG**, una herramienta en línea a través de la cual se capturan, monitorea y evalúan la gestión y el desempeño institucional de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

Los resultados obtenidos en relación a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, han permitido el mejoramiento continuo y la optimización de los procesos y recursos, así:



## 2.2 Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - MGETH

La **MGETH** (Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano) es una herramienta que le permite a la entidad saber su grado de madurez en los diferentes componentes y subsistemas del proceso de gestión del talento humano y su aplicación le entrega a la entidad un autodiagnóstico de la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (**MIPG**). Las rutas 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 observa el resultado de la Ruta de la Felicidad, para la presente vigencia:

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	95	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	95
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	95
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	95	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	95
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	95
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	95	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	95
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	95
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	93	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	93
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89



## 2.3 Medición del Clima Laboral

Las mediciones del clima laboral en la **UAEOS**, se toman de conformidad por la señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “*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*”, esto permitió determinar el medio ambiente en que se desempeñaron los servidores públicos a partir del estado de emergencia sanitaria por causa del Coronavirus – COVID-19, declarado por el Ministerio de Salud, mediante las **Resoluciones Nos 385 y 844 de 2020**, que afectó directamente el desempeño laboral por lo cual el Ministerio del Trabajo, consideró necesario fortalecer acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de los diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando actividades, tanto presencial como remotamente.

Teniendo en cuenta lo anterior, con el fin de atender las responsabilidades de la entidad en relación a la armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal de manera coordinada con la Caja de Compensación Familiar – **CAFAM**, aplicó la batería de riesgo psicosocial, cuya información que se obtuvo a partir de la aplicación de los instrumentos psicométricos y los resultados arrojados por éstos proponen la estrategia de intervención de acuerdo con el análisis global de la información recolectada.

De acuerdo con el análisis realizado, se evidenciaron condiciones con niveles de Riesgo Medio, en los que se requiere observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud; y condiciones en Riesgo Alto y Muy Alto en las que se sugiere la intervención enmarcada en Sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Psicosocial diseñado de acuerdo a los resultados obtenidos, para trascender este estudio en mecanismos de ayuda para aquellos que disminuya la posibilidad asociarse a respuesta de estrés, o efectos negativos para la salud, la **UAEOS** realizará el seguimiento de Los Factores Psicosocial dentro de un periodo de un año, teniendo en cuenta el nivel de Riesgo psicosocial medio identificado, con el fin de monitorear los Factores Psicosociales, de acuerdo a lo estipulado en el **Artículo No. 3 de la Resolución 2404 de 2019**.

A continuación, se presentan los resultados, por grupo ocupacional y nivel de criticidad con el propósito de favorecer la priorización de las actividades de intervención:





FACTOR/Dominios-Dimensiones	Grupo Ocupacional A	Grupo Ocupacional B
<i>Características del Liderazgo</i>	→	↑
<i>Relaciones Sociales en el Trabajo</i>	→	→
<i>Autoalimentación del Desempeño</i>	→	↑
<i>Relación con los Colaboradores</i>	↓	-----
<b>Dominio Liderazgo y Relaciones sociales</b>		→
<i>Claridad del Rol</i>	→	↑
<i>Capacitación</i>	→	→
<i>Participación y Manejo del Cambio</i>	→	↑
<i>Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos</i>	→	→
<i>Control y Autonomía sobre el Trabajo</i>	↓	↓
<b>Dominio Control sobre el Trabajo</b>		→
<i>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	↓	↓
<i>Demandas emocionales</i>	↓	↓
<i>Demandas Cuantitativas</i>	↑	→
<i>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	↑	↑
<i>Obligaciones de responsabilidad del cargo</i>	→	-----
<i>Demandas de carga mental</i>	→	↓
<i>Consistencia del rol</i>	↓	-----
<i>Demanda de la jornada de trabajo</i>	↑	↓
<b>Dominio Demandas del Trabajo</b>		→
<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	↓	↓
<i>Reconocimiento y compensación</i>	↓	→
<b>Dominio Recompensas</b>		→
<b>ACTOR INTRALABORAL</b>		→
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>		→
<i>Relaciones familiares</i>		↓
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>		↓
<i>Situación económica del grupo familiar</i>		→
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>		↑
<i>Influencia del entorno extralaboral en el trabajo</i>		→
<i>Desplazamiento vivienda –trabajo – vivienda</i>		↑
<b>ACTOR EXTRALABORAL</b>		↑
<b>INTOLERANCIA ASOCIADA AL ESTRÉS</b>		↑

## 2.4 Análisis del Diagnóstico

Al análisis del índice de desempeño institucional (*IDI*) que mide anualmente el avance de la gestión de la Gestión Estratégica del Talento Humano, Plan de Bienestar e Incentivos: Servidores Saludables, recomendó e identificó una mejora que se realizará fortaleciendo el **Eje No. 3: Convivencia Social, Estrategia de Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder**, creando y asegurando espacios laborales saludables para todos los servidores públicos y desarrollando estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, se tendrán 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.

### FURAG.



## 3. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo General

Generar buenas prácticas de bienestar laboral de los servidores públicos de la **UAEOS** a través de la “**Ruta De La Felicidad**”, orientadas al equilibrio entre la vida laboral y familiar que contribuyan al desarrollo humano en las dimensiones de ser y tener, equilibrando los tiempos de interacción de vida laboral, familiar y personal.

### 3.2 Objetivos Específicos

1. Fortalecer la implementación de la política de integridad pública, a través del Código de Integridad y la gestión de conflictos de intereses, como herramientas que buscan mejores prácticas y promueven el ejercicio de las funciones en los valores y principios institucionales.
2. Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos y sus familias mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
3. Afianzar la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales saludables, con el fin de contribuir al equilibrio psicosocial del servidor público y sus familias.
4. Promover acciones encaminadas al equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos a través de medios virtuales en el marco de la transformación digital del Estado Colombiano.

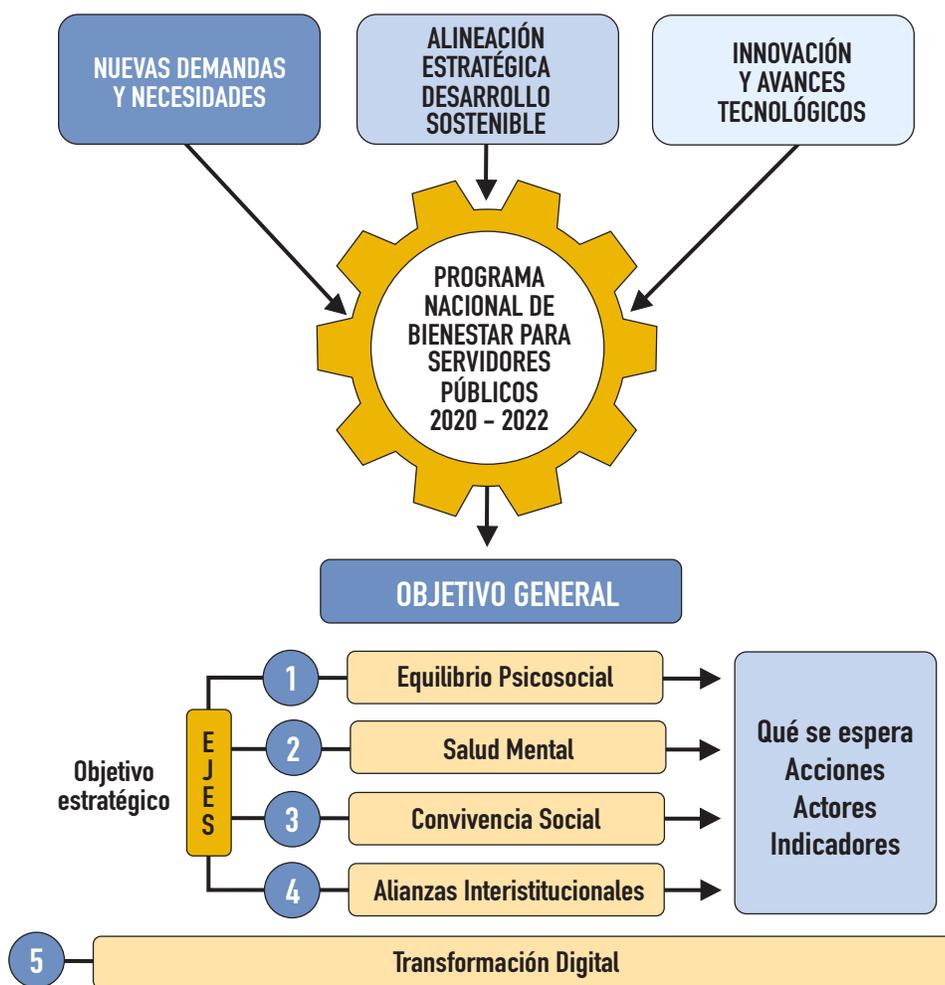


## 4. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022: SERVIDORES SALUDABLES

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:

### 5.2. EJES DEL PROGRAMA

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

## 4.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo 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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
PSICOSOCIAL	Eventos Deportivos y Recreacionales	Inscripción y participación Juegos Virtuales de la Función Pública 2022.	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Deporte	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
		Vacaciones Recreativas (Hijos Servidores Públicos - Contratistas)		



Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales, 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?
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 Familia II Semestre		
		Código de Integridad Valores y Principios - Amor y Amistad		
		Código de Integridad Integración 31 octubre 2022		
		Vive la Navidad Solidaria 2022		

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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
PSICOSOCIAL	Teletrabajo/ Trabajo Virtual en casa	Cursos actualizados y nueva normatividad	Departamento Administrativo de la Función Pública. Ministerio del Trabajo y Tics's	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 cada uno tiene 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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>PSICOSOCIAL</b>	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		
		Acciones de Gracias (Espiritualidad)		

#### 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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	Horarios Flexibles	En la UAEOS: De 07:00 A.M. a 04:00 P.M. De 08:00 A.M. a 05:00 P.M. De 09:00 A.M. a 06:00 P.M.  Una hora de almuerzo	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados



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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Treinta (30) minutos antes de la terminar la jornada laboral.	Secretaría de Integración Social del Distrito Secretaría Distrital de Salud	Todas las servidoras que cumplan las condiciones y estén interesadas

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 esta fecha, 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:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	Día de la Abuela y del Abuelo	Cuarto domingo del mes de agosto (Decreto 1740 de 1990)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados



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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Día De La Familia (Ley 1857 de 2017)	Actividades especiales Día de la Familia I <b>Semestre</b> .	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 <b>Semestre</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, 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	¿QUIÉNES 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?
<b>VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	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?
<b>VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Actividades y entrenamientos personalizados y grupales para el Primer Semestre - 2022	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Transporte (Universidad Santo Tomás de Aquino)	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados
		Actividades y entrenamientos personalizados y grupales para el Segundo Semestre - 2022		

### 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 la 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>	Día del Servidor Público	27 de Junio de cada año.  Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

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 su celebración.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Contador, Periodista, Administrador, Abogado, Trabajador Social y Psicólogo, entre otras)	Reconocimientos mensuales de acuerdo con las conmemoraciones	UAEOS	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados





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>	Celebración Día del Trabajo Decente en Colombia	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)	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

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, cambio 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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	Cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral	Charlas de preparación para la pensión.	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.		
		Actividades lúdicas para la adaptación al cambio.		

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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	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 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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	Celebración de Cumpleaños	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?
<b>PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES</b>	Programa de Entorno Laboral Saludable	Programación Mensual y Semanal - Cafam	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Transporte (Universidad Santo Tomás de Aquino)	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados
		Positiva Travesía		
		Programación Semanal: "Capsulas Deportivas"		
		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.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES</b>	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	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"  (Ley 1811 de 2016)	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Transporte	Todos los servidores públicos

## 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, 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 los servidores, 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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>HIGIENE MENTAL</b>	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	<ul style="list-style-type: none"><li>Atención Integral a los Servidores Públicos y sus Familias.</li><li>Atención de los Primeros Auxilios Psicológicos</li><li>Atención y Manejo de Ansiedad, Angustia, Miedo y Estrés.</li><li>Ley 1616 de 2013</li><li>Documento CONPES 3992 de 2020</li></ul>	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerios de Salud y del Trabajo DNP	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 acarrear 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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>HIGIENE MENTAL</b>	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, Ministerios del Trabajo	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:

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD</b>	Prevención del Sedentarismo	<ul style="list-style-type: none"><li>Programa de Entorno Laboral Saludable.</li><li>Atención Integral a los Servidores Públicos.</li><li>Atención y Manejo de Ansiedad, Angustia, Miedo y Estrés</li><li>Decreto 2771 de 2008</li></ul>	Ministerios de Salud y del Transporte	Todos los servidores públicos



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, 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.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD</b>	Manejo de Ansiedad y Depresión por el Aislamiento	<ul style="list-style-type: none"><li>Atención Integral a los Servidores Públicos y sus Familias.</li><li>Atención de los Primeros Auxilios Psicológicos</li><li>Atención y Manejo de Ansiedad, Angustia, Miedo y Estrés.</li></ul>	Ministerio de Salud ARL Positiva Cafam	Todos los servidores públicos

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?
<b>PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD</b>	Telemedicina Tele orientación psicológica	<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>Decreto 2771 de 2008</li></ul>	Ministerios de Salud y del Trabajo ARL Positiva Cafam	Todos los servidores públicos



## 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, a 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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>FOMENTO DE LA INCLUSIÓN</b>	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	<ul style="list-style-type: none"><li>Promoción de la diversidad y la equidad,</li><li>Ley 581 de 2020</li><li>Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015)</li><li>Decreto 2365 de 2019</li><li>Decreto 455 de 2020</li></ul>	Departamento Administrativo de la Función Pública UAEOS	Todos los servidores públicos

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 cultura inclusiva de los servidores públicos, concientización, detección y tratamiento de situaciones no inclusivas dentro de la entidad.

FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>FOMENTO DE LA INCLUSIÓN</b>	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	<ul style="list-style-type: none"><li>Fortalecimiento Política de Integridad.</li><li>Actividades Código de Integridad – Proceso de Inducción y Reinducción</li></ul>	Departamento Administrativo de la Función Pública UAEOS	Todos los servidores públicos



### 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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL</b>	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><li>Ley de Acoso 1010 de 2006.</li></ul>	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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL</b>	Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	<ul style="list-style-type: none"><li>Jornadas de socialización, sensibilización y capacitación.</li><li>Ley de Acoso 1010 de 2006.</li></ul>	Ministerio del Trabajo ARL Positiva	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>	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	<ul style="list-style-type: none"><li>Socialización Programa Servimos</li><li>Inscripción a la oferta de cursos virtuales del Estado colombiano</li></ul>	Ministerio del Trabajo Ministerio de Salud Ministerio de Hacienda y Crédito Público DNP Departamento Administrativo de la Función Pública Comisión Nacional del Servicio Civil	Todas las entidades públicas



## 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 de Tics.

### 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 mejoramiento de calidad de vida de cada servidor.

Por ello, este componente lo integran las siguientes actividades:

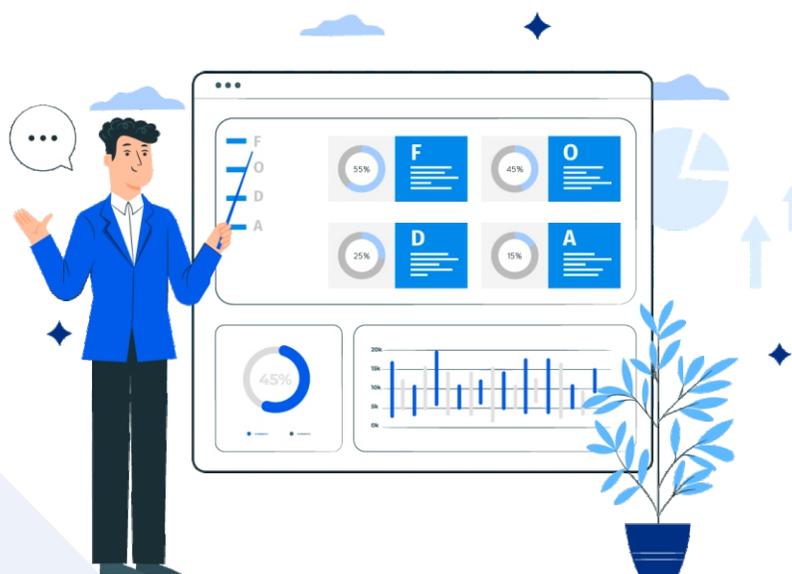
FACTOR	COMPONENTE	ACTIVIDADES	ENTIDADES REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
<b>CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL</b>	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.	Jornadas de capacitación, preparación y desarrollo sobre: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aplicativos</li><li>▪ Sistemas de la UAEOS</li><li>▪ Transformación Digital</li><li>▪ El talento digital</li><li>▪ Ciberseguridad</li><li>▪ <u>Tips</u> de Seguridad Digital</li></ul>	Departamento Administrativo de la Función Pública Ministerio de TIC'S Ministerio del Trabajo DNP UAEOS	Todos los servidores públicos.

## 4.5.2 Analítica de Datos para el Bienestar

Con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, la entidad preparará a los servidores en la analítica de datos (*big - data*), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad 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 TIC, 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	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
ANALÍTICA DE DATOS	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar	<ul style="list-style-type: none"><li>Capacitación analítica de datos (<i>big data</i>),</li><li>Capacitación protección de la información.</li><li>Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013</li></ul>	Departamento Administrativo de la Función Pública Ministerio de TIC'S Ministerio del Trabajo DNP	Todos los servidores públicos





## 5. EJECUCIÓN

Encaminada en la **“Ruta de la Felicidad”** se ejecutará el Plan de Bienestar e Incentivos – 2022: 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 DE BIENESTAR 2022: SERVIDORES SALUDABLES

Los indicadores son una herramienta ideal para la evaluación de gestión y por ello actualmente, teniendo en cuenta la prospectiva del Nuevo Modelo Integrado de Gestión y Planeación – MIGP, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual integra la **“Ruta de la Felicidad”**, se reportará conforme a los indicadores establecidos en el SIGOS, con base en los cinco los ejes que componen el Plan de Bienestar e Incentivos -2022: Servidores Saludables. (Anexo No. 2 - Indicadores).





# ANEXO Nº 1

## **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022: SERVIDORES SALUDABLES**



## “RUTA DE LA FELICIDAD” CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS: SERVIDORES SALUDABLES – 2022

MES SEMANA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
	1	Publicación Plan de Bienestar e Incentivos - 2022: 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
2	Publicación Plan de Bienestar e Incentivos - 2022: 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 - 2022: Servidores Saludables	Sala Amiga Familia Gestante y Lactancia	Programa Entorno Laboral 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 Lactancia	Promoción de Prácticas y Hábitos saludables en Familia	Jornadas Fortalecimiento Código de Integridad Día de la Niñez y la Recreación	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 - 2022: 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 <b>Día del Servidor Público</b>	Promoción de Prácticas y Hábitos saludables en Familia	Día de los Abuelos de la UAEOS	Jornada de Inducción y Reinducción 2022	Jornada Planeación-2022	Promoción de Prácticas y Hábitos saludables en Familia	Vive la Navidad Solidaria

**Observaciones:** Las fechas y actividades estan sujetas a aprobaciones y agenda de la Dirección Nacional

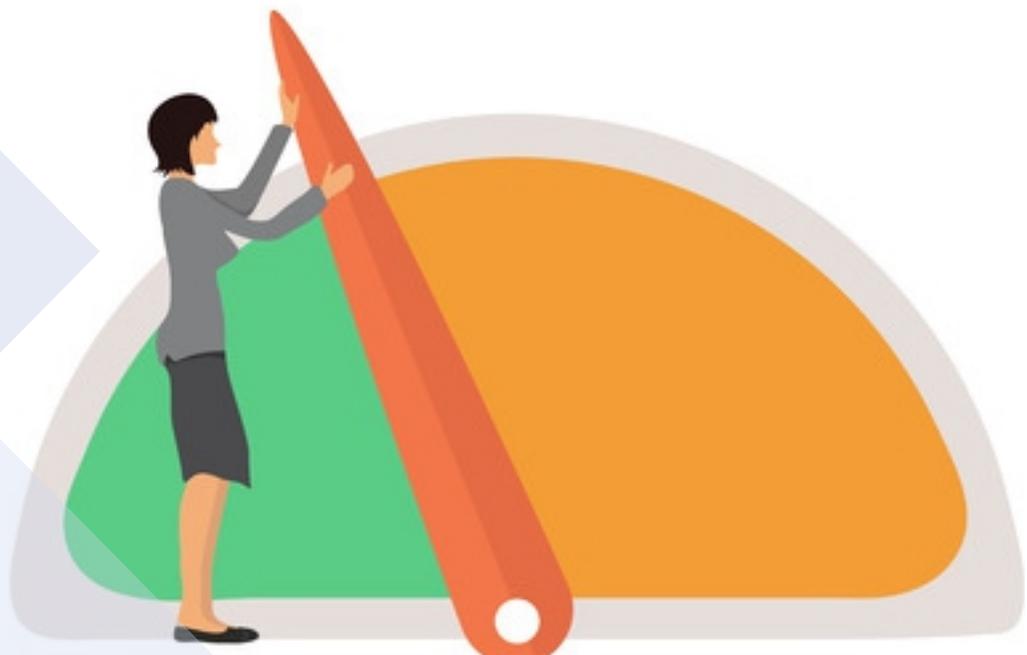




# ANEXO N° 2

## INDICADORES

### PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022: SERVIDORES SALUDABLES



## UAEOS

Carrera 10 N° 15-22-62,  
Bogotá, D.C., Colombia

PBX: 57+3275252 Fax: 3275248 Línea gratuita: 01 8000 122020

<http://www.uaeos.gov.co> - [atencionalciudadano@uaeos.gov.co](mailto:atencionalciudadano@uaeos.gov.co) -

Bogotá D.C, Colombia

