



PLAN DE INCENTIVO INSTITUCIONAL 2019

Grupo de Gestión Humana



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO

2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

3. OBJETIVOS

- 3.1 Objetivo General
- 3.2 Objetivos Específicos

4. BENEFICIARIOS

5. SISTEMA DE ESTIMULOS

5.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

5.1.1 PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

- 5.1.1.1 Deportivos, Recreativos y Vacacionales
- 5.1.1.2 Promoción y Prevención de la Salud
- 5.1.1.3 Estrategia Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante
- 5.1.1.4 Educación Formal y Educación para el Trabajo
- 5.1.1.5 Promoción de Programas de Vivienda
- 5.1.1.6 Programas Transversales
 - A. Programa Servimos
 - B. Estrategia Entornos Laborales Saludables

5.1.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- 5.2.1 Clima Laboral
- 5.2.2 Cambio Organizacional
- 5.2.3 Desvinculación Asistida - Retiro

5.2 PLANES DE INCENTIVOS

5.1.1 CLASES DE INCENTIVOS

6. EJECUCION

7. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PROGRAMA

ANEXOS



INTRODUCCION

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en su compromiso por la Gestión Estratégica del Talento Humano y dando cumplimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; estrategia propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece el enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo como lineamientos para el mejoramiento del entorno laboral saludable por medio de las rutas de creación de valor.

Rutas que son “entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces” frente a la satisfacción, el ambiente laboral, la salud física y mental del servidor público. Donde el cambio de la cultura organizacional no depende únicamente de la entidad si no del servidor público lo cual se logra fortaleciendo el sentido de pertenencia, la satisfacción personal y los valores institucionales.

Y tal como propone el MIPG a través de la planificación y del direccionamiento estratégico el Sistema de Estímulos comprende dos grandes ejes: Programa de Bienestar Social y Programas de Incentivos, los cuales buscan la profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucrando la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos, propendiendo por un ambiente laboral integral.

La Unidad Administrativa Especial, busca fortalecer el entorno físico del trabajo, el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, incentivos basados en el salario emocional e innovación con pasión; fomentando condiciones óptimas para el desarrollo y fortalecimiento las relaciones sociales entre los servidores públicos y su entorno social a través de la “**RUTA D ELA FELICIDAD**”.



1. MARCO NORMATIVO

1. 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.

2. 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.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

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 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

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.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

3. Ley 734 de 2002.

En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como



disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

4. Guía Estratégica del Talento Humano en el Sector Público Colombiano

Guía metodológica para las entidades la cual describe, organiza y estructura las actividades que deben liderar las unidades de personal, permitiendo una correcta gestión del talento humano mejorando la efectividad y calidad, formulado desde un enfoque sistémico, basado en el ciclo de procesos PHVA (Planear, Hacer, verificar y Actuar) en el marco de la mejora continua.

➤ **Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en su artículo 2.2.22.3.14.**

Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 3. Plan Anual de Vacantes

➤ **Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Artículo 2.2.22.3.14.**

Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.



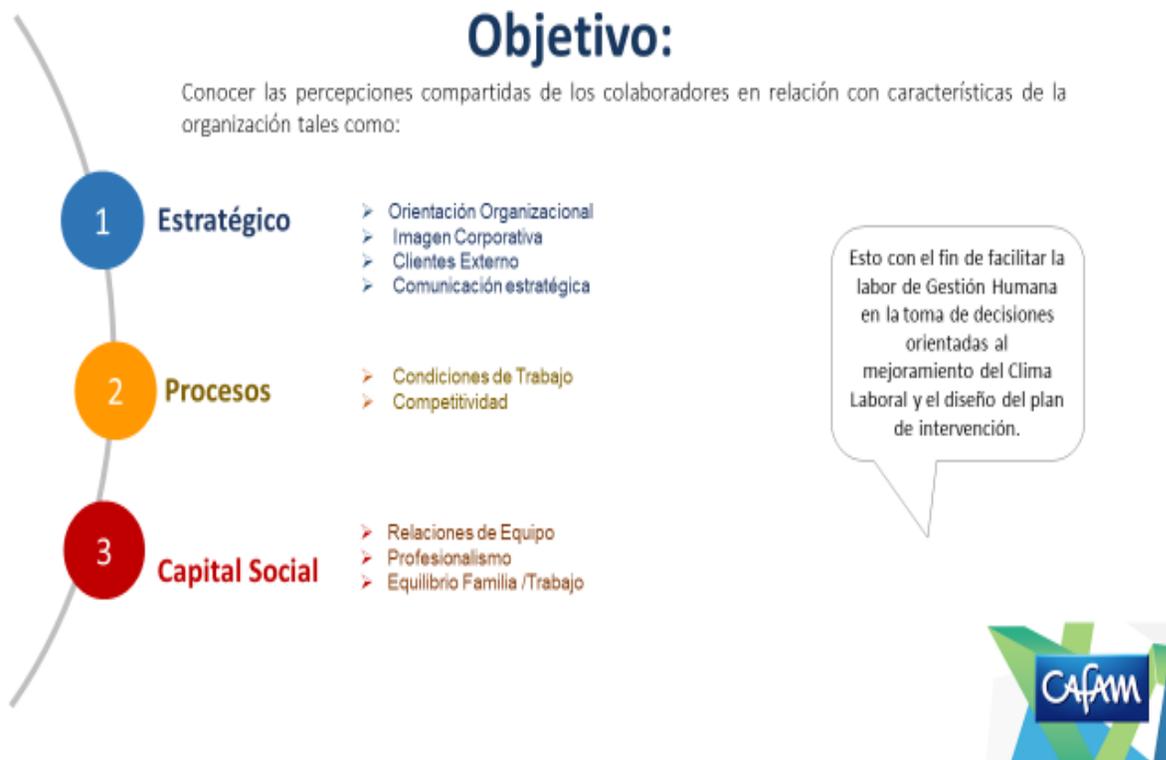
2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, en concordancia con la normatividad, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Ruta de la Felicidad y su compromiso por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los servidores públicos, con incentivos y la posibilidad de innovar se realizó el estudio del Clima Laboral en alianza estratégica con la Caja de Compensación Familiar – CAFAM.

El instrumento utilizado se basó en la Metodología Liker, un conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados, manifestaron su percepción favorable o no favorable, acorde a los siguientes pasos:



Así mismo y definido el objetivo del Estudio de Clima Laboral, se determinaron los ejes y variables con el fin de conocer las percepciones de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial, así:



Acorde con los pasos descritos de la metodología los resultados que presenta el Estudio de Clima Laboral, en sus tres (3) ejes y variables, son:

Resultados Nivel Estratégico

El nivel estratégico busca identificar el grado de conocimiento e identidad que tienen los servidores públicos con el direccionamiento de la entidad, su integración y su relación con usuarios – clientes, como se presentara a continuación:



Nivel Estratégico

Objetivo

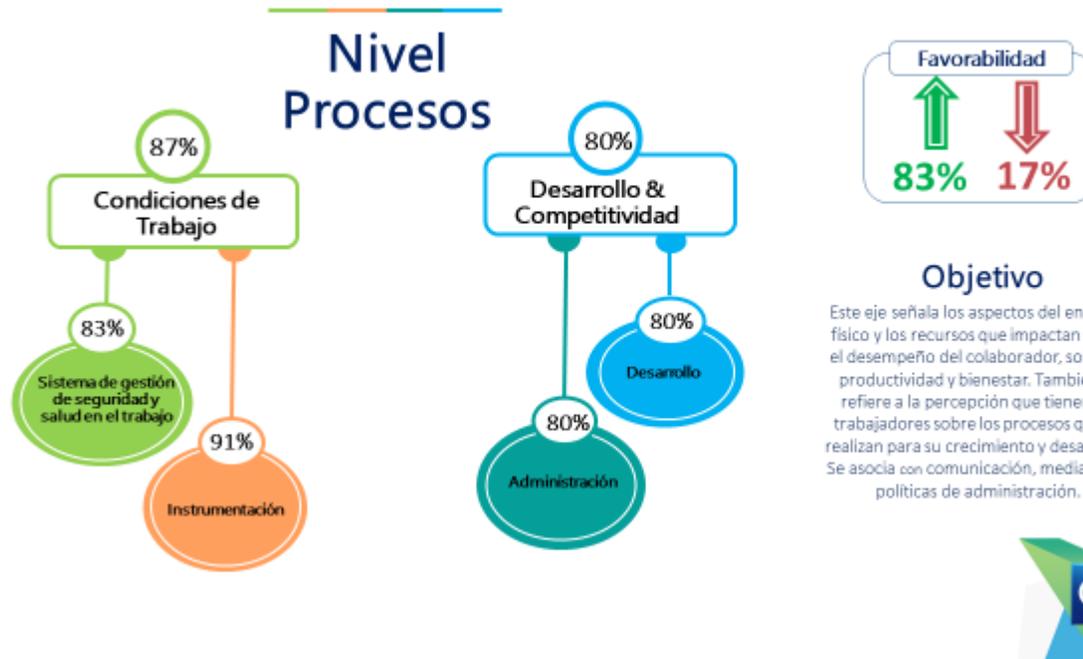
Busca identificar el grado de conocimiento e identidad que tienen los colaboradores con el direccionamiento de la Entidad, su integración con la Entidad y la relación con los usuarios - clientes.



Al análisis e interpretación se identifica un grado de conocimiento e identidad de los servidores públicos con el direccionamiento de la Unidad Administrativa Especial del 82% de favorabilidad; resultado del promedio de los indicadores del 84% de la Imagen Corporativa; del 82% de la Comunicación Estratégica; del 81% de la Orientación Organizacional y del 80% de la relación con los clientes externos que en la entidad hace referencia a la Atención al Usuario y al Ciudadano.

Resultado Nivel de Procesos

En el nivel de procesos señala los aspectos del entorno físico y los recursos que impactan sobre el desempeño de los servidores públicos; así como la percepción que tienen los funcionarios sobre los procesos que realiza la Unidad para su crecimiento y desarrollo, así:



Las variables que agrupan el Nivel de Procesos son las Condiciones de Trabajo y Desarrollo y Competitividad, cuyo resultado respectivamente fueron del 87% y del 80%, que complementan el resultado global de un 83% de favorabilidad del nivel de percepción de los servidores públicos del entorno físico y los procesos de crecimiento y desarrollo en la Unidad Administrativa Especial.

Resultado Nivel Capital Social

El nivel capital social hace referencia a las características de las relaciones humanas que se establecen entre los diferentes niveles de la entidad, así como los intereses de los servidores públicos en desarrollarse profesionalmente y mantener el equilibrio entre familia y trabajo, presentando el siguiente resultado:



Nivel Capital Social



Objetivo

Busca reflejar las características de las relaciones humanas que se establecen entre los diferentes niveles de la Entidad. Además, muestra el interés de los funcionarios en desarrollarse profesionalmente y mantener el equilibrio entre familia y trabajo como parte fundamental de su calidad de vida



El nivel de capital social consolida los resultados de las Relaciones de Equipo con un 82%; Profesionalismo con el 86% y Equilibrio Familia – Trabajo con el 81%; se identifican igualmente las relaciones humanas entre jefes con un 84% y un 80% las relaciones entre compañeros, para un resultado de favorabilidad del 83%.

Resultado general de la medición:

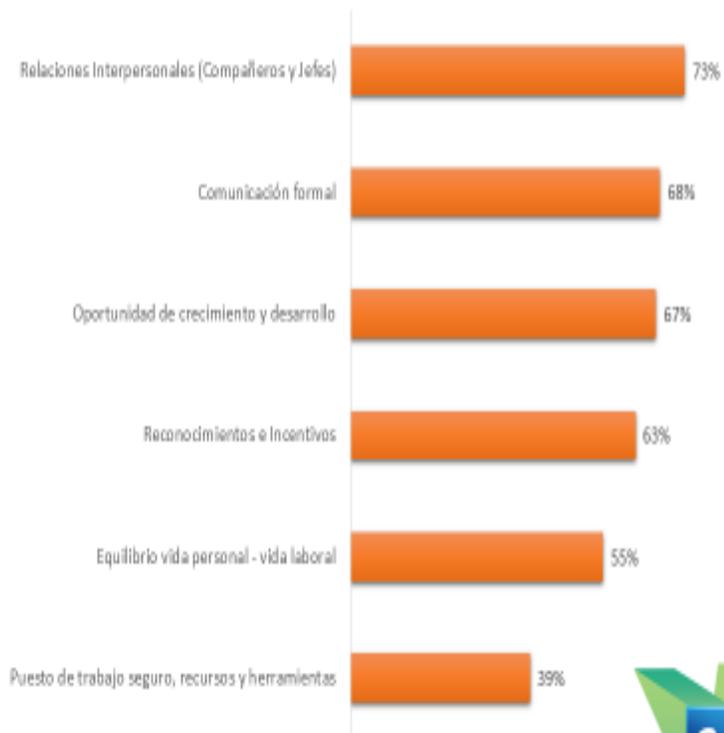




El resultado general de la medición del Clima Laboral de la Unidad Administrativa Especial, fue favorable con un 83%, resultado que muestra las variables que obtuvieron menores porcentajes y las cuales se fortalecerán en la presente vigencia, tal como se observa en el siguiente resumen:

Variables que Impactan la calidad de Vida Laboral

En ORGANIZACIONES SOLIDARIAS habría un mejor Clima Laboral si hubiera mayor:





RESULTADOS ESTUDIO DE CLIMA

APORTE A LA RUTA DE LA FELICIDAD

NIVELES ESTRATÉGICO PROCESOS CAPITAL SOCIAL

- La actuación de los directivos es transparente y ética.
- Relaciones Interpersonales (Compañeros – jefes)
- Comunicación Formal
- Oportunidad de crecimiento y desarrollo
- Reconocimientos e Incentivos
- Equilibrio vida personal/ Vida laboral

- Política de Integridad
- Fortalecer los Valores del Servidor Público “CODIGO DE INTEGRIDAD”
- Estrategia de Entornos Laborales Saludables
- Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2019 – Fortalecimiento Competencias del Saber
- Plan de Incentivos Institucionales
- Programa Servimos



3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Promover las buenas prácticas en la Gestión del Talento Humano a través de la “**RUTA DE LA FELICIDAD**”, orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, que contribuya al desarrollo humano y la satisfacción de necesidades del ser y del estar.

3.2 Objetivos Específicos

1. Integrar a los servidores públicos en las estrategias del Programa de Bienestar Social, por medio de la protección y servicio social y la calidad de vida laboral, en un ambiente de entorno saludable que enaltezcan la labor del funcionario y aporte a los valores institucionales.
2. Socializar y vincular a los servidores públicos al Programa Servimos, con el fin de facilitar el acceso a los beneficios y alianzas estratégicas que el Estado proporciona para mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar.
3. Implementar un liderazgo basado en los valores a través del Código de Integridad, generando en los servidores públicos gestión del rendimiento haciendo las cosas bien, dentro y fuera de la Unidad Administrativa Especial.

4. BENEFICIARIOS

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 son beneficiarios del Programa de Bienestar e Incentivos, todos los Servidores Públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre y cuando dichos programas atiendan a las necesidades y el presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.



5. SISTEMA DE ESTIMULOS

A través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones solidarias, con el fin de mejorar el desempeño institucional, generar valor público y buenas prácticas en gestión del talento humano, formuló el Sistema de Estímulos que corresponde a las necesidades, intereses y motivaciones de los servidores públicos y es garantía de un buen ambiente laboral y desempeño a nivel individual y grupal.

El Sistema de Estímulos comprende dos grandes ejes: El Programa de Bienestar Social y el Programa de Incentivos.

El Programa de Bienestar Social, encaminado a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

El Programa de Incentivos: encaminado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

5.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social en la Unidad Administrativa Especial, tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

En este sentido, el bienestar social comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

5.1.1 LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

La protección y servicios sociales definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (Artículo 23, Decreto 1567 de 1998) detectados en los diagnóstico de necesidades y estudios de clima laboral, atendiendo a la priorización de los mismos. Los programas relacionados con este componente son:



5.1.1.1 Deportivos, Recreativos y Vacacionales

Los deportes y la recreación deben actuar como instrumentos de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las actividades que la Unidad Administrativa Especial emprenderá en este sentido estarán enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social, así:

COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERTURA
DEPORTIVO	RUTA DE LA FELICIDAD	Inscripción y participación Juegos de la Función Pública 2018 - 2019.	Todos los servidores públicos
		Inscripción y participación Torneo de Fruta y Verduras – Ministerio de Transporte 2018 Juegos de la Función Pública 2019 - 2020.	
		Inscripción y participación actividades Deportivas del Sector Trabajo – 2019	
		Inscripción y participación Carrera de la Servidora Pública – 2019	



COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERTURA
RECREATIVOS Y VACACIONALES	RUTA DE LA FELICIDAD	Día de los Niños Día de la Familia Código de Integridad Actividad Grupal de Amor y Amistad Vacaciones Recreativas Código de Integridad Integración 31 Octubre 2019 Código de Integridad Valor de la Solidaridad Navidad Solidaria	Todos los servidores públicos

5.1.1.2 Promoción y Prevención de la Salud

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias busca fortalecer los espacios de prevención y promoción de la salud durante la jornada laboral por medio de la estrategia de hábitos de vida saludable; con la cual busca promover espacios de cuidado para los y las servidoras públicas de la siguiente manera:

1. Alianzas estratégicas con entidades de apoyo como Caja de Compensación Familiar - CAFAM, ARL Positiva, con quienes se ejecutaran actividades encaminadas al autocuidado del servidor.
2. Promoción de la Salud: Por medio de la estrategia de entonos laborales saludables se buscara disminuir las enfermedades tanto de prevalencia como laborales identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud durante la vigencia 2017 - 2018. En miras de mejorar la condición física del servidor y promover espacios de integración del servidor público durante la jornada laboral.
3. Disminución del Riesgo: Por medio de la implementación de jornadas de sensibilización se buscan dar a conocer los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los servidores públicos durante la jornada laboral, con el fin de prepararlos.



COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERTURA
PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	RUTA DE LA FELICIDAD	Planeación estratégica y consecución de recursos para la Semana de la Salud. Apertura Jornada de Desayuno Saludable. Jornada toma de exámenes de sangre. Jornada de exámenes médicos periódicos. Realización de examen optamológico Jornada donación de sangre Jornada de actividades culturales Jornada de prevención del cáncer de mama y próstata Jornadas de relajación actividades anti estrés.	Todos los servidores públicos

5.1.1.3 Estrategia Sala Amiga con la Familia Gestante y Lactante

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en su compromiso por promover espacios de cuidado, calidad de vida laboral y protección de la familia, implemento en la anterior vigencia, la estrategia de las Salas Amigas con la Familia Gestante y Lactante del entorno laboral de acuerdo a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.

Es así como a continuación se presentara el compromiso de continuidad y fortalecimiento de la sala amiga, designación de responsables de acuerdo a los requerirnos establecidos en la normatividad legal vigente, sumado a esto se presentara el proceso de implementación y certificación realizado durante la vigencia y el plan de trabajo para la vigencia 2019:



Política de Compromiso

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, en búsqueda del fortalecimiento de la felicidad, bienestar y calidad de vida laboral para sus servidores públicos se compromete a:

1. Promover la lactancia materna como principal forma de cuidado físico, mental emocional para los hijos e hijas de las y los servidores públicos.
2. Cuidar de la salud física, mental y emocional de las mujeres gestantes de la Unidad, promoviendo espacios de inclusión y participación donde se goce plenamente de la maternidad.
3. Designar al grupo de Gestión Humana como el responsable de la ejecución de la estrategia de la sala amiga con las familias gestantes y lactantes, cualificándose cada vez que se requiera, para ofrecer un servicio de calidad, amable y fraterno para las madres
4. Designar los recursos físicos necesarios para el funcionamiento permanente de la sala amiga durante la jornada laboral, garantizando acceso permanente

Para la presente vigencia la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, continuará fortaleciendo la Estrategia de la Sala Amiga con la Familia Gestante y Lactante, así:

COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERTURA
SALA AMIGA FAMILIA GESTANTE Y LACTANTE	RUTA DE LA FELICIDAD	Lanzamiento y puesta en funcionamiento de la Sala Amiga.	Todos los servidores públicos
		Jornada de sensibilización sobre: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuidado de la sala ✓ Importancia de la lactancia ✓ Uso adecuado de la sala 	
		Encuentro de las madres gestantes "Experiencias de la Lactancia"	
		Sesión de cuidado para las Madres lactantes y gestantes	
		Sesión de alimentación saludable hasta los 6 meses de vida	
Evento de Certificación de la Sala Amiga expedida por la Secretaria de Integración Social del Distrito Capital			



5.1.1.4 Educación Formal y Formación para el Trabajo

La educación formal hace parte del rubro de Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, más específicamente del componente de Protección y Servicios Sociales, y está contemplada en el presupuesto de la Unidad. Es preciso aclarar la diferencia entre lo que es educación y capacitación; la educación es la estrategia a través de la cual el funcionario adquiere una formación en el nivel educativo superior, bien sea de pregrado o postgrado; a ésta tienen derecho los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, previa calificación de servicios.

La capacitación o formación para el trabajo es la preparación del empleado para desempeñar un cargo y ejercer las funciones asignadas y comprende cursos, seminarios, talleres y diplomados de corta duración. Es así como la Unidad Administrativa Especial en el 2019 continuará fortaleciendo las competencias y habilidades de los servidores públicos (PNFC -2019).

COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERTURA
EDUCACION FORMAL	RUTAS DE LA FELICIDAD Y CRECIMIENTO	Educación para funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción (Sujeto a PAC).	Todos los servidores públicos
		Divulgación convocatoria programas de pregrado y postgrado sujeto a disponibilidad de recursos	
		Capacitación: fortalecimiento de competencias funcionales	
		Análisis, evaluación y aprobación de convocatorias remitidas por entidades universitarias y/o especializadas en temas de capacitación.	
		Evaluación y aprobación de capacitación acorde al PIC.	



COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERTURA
FORMACION PARA EL TRABAJO	RUTAS DE LA FELICIDAD Y CRECIMIENTO	Curso Virtual MIPG Módulo de "Fundamentos Generales"	Todos los servidores públicos
		Curso Básico Economía Solidaria (Virtual II Semestre de 2019)	
		Capacitación: fortalecimiento de competencias funcionales: "Formar Para Servir" - UAEOS.	
		PLANFES.	

5.1.1.5 Promoción de Programas de Vivienda

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias suscribió un Convenio Interadministrativo con el Fondo Nacional del Ahorro, con el objeto de buscar y hacer realidad los sueños de los funcionarios de tener casa propia; quienes brindan una completa información sobre subsidios, proyectos, soluciones, programas, servicios técnicos, créditos y todos lo relacionado con el tema de la vivienda, buscando el bienestar socioeconómicos de los servidores públicos. Así mismo el Departamento Administrativo de la Función Pública, suscribió convenio con el Fondo, con el fin de apoyar la adquisición de vivienda de los Servidores Públicos, con este beneficio los servidores públicos pueden obtener Crédito Hipotecario con una reducción de 0,5 en la tasa del crédito vigente en el momento del desembolso del crédito.



5.1.1.6 PROGRAMAS TRANSVERSALES

Dentro del componente protección y servicios sociales existen dos programas que son transversales a todas las dimensiones del mismo, pues recogen iniciativas o actividades de diversa índole y que apuntan a la recreación, el deporte, la cultura, los programas de vivienda, la salud, entre otros. Estos dos programas son Servimos y Entorno Laboral Saludable.

A. Programa Servimos

Este programa surge en noviembre de 2016 y tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades. Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas.

El programa está en constante crecimiento y aumento y en el marco del trabajo conjunto entra las entidades el Programa Servimos ya ha consolidado las siguientes alianzas que forman parte de la estrategia:

	<p>Servimos y el Instituto Caro y Cuervo ofrecen a los servidores públicos y contratistas del sector público un descuento del 15% en los programas de educación continua que ofrece esta entidad.</p> <p>La oferta de cada uno de los programas de educación continua del ICC será dada a conocer a través de los diferentes canales de comunicación de Función Pública.</p> <p>De esta forma se busca optimizar la ejecución de proyectos y programas en el marco de las actividades propias de cada entidad, como también otras acciones cuya realización implique buscar la sostenibilidad de cada una.</p>
	<p>La Catedral de Sal de Zipaquirá, tiene como misión, desarrollar acciones integrales focalizadas al turismo temático a partir de innovación, tecnología y transformación para garantizar el crecimiento y la sostenibilidad empresarial.</p> <p>Función Pública y la Catedral de Sal de Zipaquirá, acuerdan trabajar en un programa denominado "LA CATEDRAL DE SAL ES TUYA" cuyo objetivo es ofrecer a los Servidores Públicos y/o contratistas un descuento del 15 % aplicado a tres (3) personas de su grupo familiar o acompañante en cualquiera de los pasaportes del brochure del parque de La Sal y el 15% de descuento en espacios para eventos tales como:</p>



	<p>Encuentros, integraciones, actividades de recreación y cultura, entre otros.</p> <p>Requisitos: El servidor público y/o contratista debe presentar un documento que acredite ser miembro de las Entidades del Estado Colombiano.</p>															
<p>República de Colombia Ministerio de Educación Nacional</p> 	<p>El Instituto Nacional para Sordos - Insor tiene como objetivo ofrecer a los servidores públicos y/o contratistas la oportunidad de participar en cursos básicos de Lengua de Señas Colombiana (LSC) con enfoque a la atención al ciudadano sordo; estos cursos se desarrollarán con frecuencia trimestral, y el cupo máximo será de 30 personas en total.</p> <p>Estas acciones incluyen capacitaciones a las áreas de talento humano de las entidades sobre el diseño e implementación de ajustes razonables para la vinculación laboral de personas sordas al sector público.</p>															
	<p>El Instituto de Turismo de Paipa cuenta con un parque termal con afluencia natural de las aguas termo minerales más reconocidas del país que brotan del llamado Pozo Azul. Así mismo, el Parque Acuático, el Centro Biomédico, el SPA Termal y el Centro de Hidroterapia.</p> <p>Función Pública y el Instituto de Turismo de Paipa acuerdan trabajar en el marco de sus competencias, en un programa cuyo objeto es ofrecer a los servidores públicos y contratistas del sector público y cinco (5) personas de su grupo familiar o acompañantes, un descuento especial en cada uno de los servicios (excepto masajes) así:</p> <table border="1" data-bbox="760 1207 1388 1556"> <thead> <tr> <th>Concepto</th> <th>Descuento</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Spa</td> <td>19%</td> <td>\$80.000</td> </tr> <tr> <td>Hidroterapia</td> <td>16%</td> <td>\$65.000</td> </tr> <tr> <td>Biomédico termal</td> <td>16%</td> <td>\$65.000</td> </tr> <tr> <td>Parque acuático</td> <td>23%</td> <td>\$17.000</td> </tr> </tbody> </table> <p>Requisitos: El servidor público y/o contratista debe presentar un documento que lo identifique como servidor público.</p>	Concepto	Descuento	Valor	Spa	19%	\$80.000	Hidroterapia	16%	\$65.000	Biomédico termal	16%	\$65.000	Parque acuático	23%	\$17.000
Concepto	Descuento	Valor														
Spa	19%	\$80.000														
Hidroterapia	16%	\$65.000														
Biomédico termal	16%	\$65.000														
Parque acuático	23%	\$17.000														
	<p>Panaca es el primer Parque Temático Agropecuario en el mundo y el más grande en Latinoamérica, que ofrece una experiencia única en un día lleno de diversión, adrenalina e interacción con el campo, un recorrido de 2.8 kilómetros en el que podrá encontrar 5 sorprendentes shows, 10 estaciones temáticas, actividades extremas como el Canopy más largo de Colombia y puentes tibetanos, 4.500 animales de la colección doméstica más grande del mundo y actividades llenas de emociones fuertes.</p>															



	<p>En el marco de sus competencias, en un programa cuyo objeto es ofrecer a los servidores públicos y/o contratistas del sector público y 4 personas adicionales del grupo familiar un descuento del 15% sobre el pasaporte Terra y sobre el pasaportes Especial. (Sujeto a horario); el descuento no es acumulable con otras promociones.</p> <p>Requisitos: El servidor público debe presentar el carnet que lo identifique como tal.</p>
	<p>La Empresa Industrial y Comercial de Servicios Turísticos la MINA E.I.C., está enfocada en promover y dar a conocer la cultura nemoconense y salinera a nivel nacional e internacional, garantizando la conservación de los recursos naturales para el bienestar de los visitantes y del municipio, promoviendo la calidad en cada uno de los servicios prestados.</p> <p>El alianza con el programa Servimos la Mina de Sal de Nemocon ofrece un descuento del 50% en el ingreso y un 20% aplicado al grupo familiar o acompañante.</p> <p>Requisitos: El servidor público deberá presentar un documento que lo identifique como tal.</p>
	<p>El Jardín Botánico de Bogotá es responsable de la gestión integral de coberturas verdes en la ciudad, del desarrollo de programas de educación ambiental y de la conservación y mantenimiento de colecciones vivas de flora para su apropiación y disfrute por parte de los ciudadanos, que dentro de sus funciones están mejorar la satisfacción del ciudadano en su interacción con el Jardín Botánico, fortalecer la educación ambiental para crear en los ciudadanos conciencia, conocimiento y compromiso en la conservación ambiental, aumentar la eficiencia, eficacia y transparencia administrativa de la Entidad.</p> <p>En el marco del programa Servimos, el Jardín Botánico ofrece a los servidores públicos y/o contratistas el acceso gratuito a sus instalaciones el segundo sábado de cada mes.</p> <p>Requisitos: El servidor público deberá presentar un documento que lo identifique como tal.</p>
	<p>Positiva Compañía de Seguros ofrece a los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y a los contratistas del sector público, un seguro individual de accidentes con descuentos y condiciones especiales, que protege al tomador en caso de sufrir lesiones corporales como consecuencia de un accidente ocurrido por el uso de bicicleta. Adicionalmente, ampara el patrimonio familiar en caso de muerte accidental o invalidez del asegurado.</p> <p>Consulte más información en el enlace https://www.positiva.gov.co/Biciusuariosseguros/index.html</p>



 <p>SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA</p>	<p>El convenio suscrito entre la Sociedad Hotelera Tequendama - SHT y Función Pública establece <u>tarifas preferenciales</u> a servidores públicos y contratistas del sector público para alojamiento en las instalaciones de sus hoteles en Bogotá, Cartagena, Santa Marta y Buenaventura. Así mismo un 15% de descuento en consumo de alimentos y bebidas en sus restaurantes.</p> <p>Contacto: Clara Benitez – Carolina Londoño Teléfono: 3820300 – 2822860 Ventas Correo electrónico: clara.benitez@sht.com.co – carolina.londono@sht.com.co</p>
	<p>En el marco del convenio suscrito con Función Pública, el Hospital Universitario Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta ofrece a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y/o contratistas del sector público, tarifas preferenciales para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de productos de farmacia con un 10% de descuento • Consulta externa con un 5% de descuento • Cirugía y procedimientos con un 10% de descuento • Laboratorio clínico con un 5% de descuento <p>Para mayor información por favor ingresar al siguiente enlace: Beneficio para servidores</p> <p>Dirección: Avenida 1 # 13A - 61 Contacto: 2428160 Ext. 142 Correo electrónico: atencion1@dermatologia.gov.co</p>
	<p>El convenio suscrito entre Función Pública y la Universidad Internacional de la Rioja permitirá apoyar los procesos de formación virtual de los servidores públicos en las siguientes líneas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación en maestrías, programas de pregrado con titulación europea, licenciaturas con titulación en México y cursos de experto. • Misiones académicas internacionales y organización de foros. • Congresos y seminarios con presencia de docentes extranjeros expertos <p>Para mayor información por favor ingresar al siguiente enlace: http://bit.ly/2hetmNx</p>
	<p>El objeto de esta alianza es promover en los servidores públicos y contratistas planes que propician la valoración social, el conocimiento, la práctica y el disfrute de las experiencias artísticas, promocionando los lenguajes básicos de la expresión artística como lo son la música, el teatro y circo, la literatura, la danza y artes visuales.</p>



Los servidores públicos que deseen adquirir seguros de vida, hogar y/o vehículo, por medio de este convenio, pueden obtener tarifas preferenciales a través de libranza.

Productos de Automóviles

- Inclusión de vehículos de más de 15 años con tarifa única y condiciones diferenciales a las del mercado.
- Descuento de más del 45% en el valor de la prima.
- Cobertura del 93% en los amparos del vehículo, en el mercado es del 90%
- Los daños causados a terceros se cubren hasta el tope del valor asegurado, para afectaciones materiales y daños morales (daños subjetivos).
- Asistencias diferenciales: Gasolina en caso de varada, Vehículo de reemplazo, Conductor Elegido y Familiar

Producto de Hogar y Accidentes Personales

- Modalidad de aseguramiento fácil, estándar y acorde a la capacidad de endeudamiento del servidor.
- Costo inferior en la prima y condiciones favorables a las ofrecidas en el mercado.
- El deducible en terremoto es sobre el valor de la pérdida, en el mercado opera generalmente sobre el valor asegurable del bien.
- Asistencias Diferenciales: Traslado en ambulancia, consultas médicas domiciliarias, servicio de niñera y asistencia para mascotas con límites más amplios a los ofrecidos por el mercado.
- El seguro de Accidentes personales es sin deducible.

Producto de Vida

- Costo diferencial para servidores públicos
- Bono para adecuaciones de vehículo o vivienda por incapacidad permanente
- Renta diaria por hospitalización

Para mayor información, por favor contactarse a la línea 348 57 57 Ext. 6497 entre las 8:30 a.m. y las 5:00 p.m., o enviar su inquietud al correo electrónico: servidorespublicos@previsora.com.co

Consulte en este [enlace](#) el [Portafolio de Productos](#) de La Previsora para servidores públicos.



Desde el año 2015 el **Sena**, con el acompañamiento de la Función Pública, ofrece a los servidores públicos **Cursos de Bilingüismo** desde el nivel beginner (básico) hasta el nivel B1 (Intermedio).

Mayor información en la **Dirección de Empleo Público de Función Pública**, teléfono 739 5656 Ext.708, correo electrónico dirempleopublico@funcionpublica.gov.co



Función Pública, el Instituto Distrital de Recreación y Deportes y Coldeportes organizan anualmente los [Juegos de integración para servidores públicos](#) del orden nacional, con el fin de fortalecer los lazos interinstitucionales a través del deporte.

Mayor información en la **Dirección de Empleo Público de Función Pública**, Teléfono 739 5656 Ext. 708, correo electrónico dirempleopublico@funcionpublica.gov.co o a **Coldeportes** a través del teléfono 4377030 Ext. 1220



La **Escuela Superior de Administración Pública** ofrece de forma periódica becas* para pregrado y posgrado a nivel nacional y territorial.

*La oferta 2017 aún no ha sido publicada.

Mayor información en la **Dirección de Empleo Público de la Función Pública**, Teléfono 739 5656 Ext. 708, correo electrónico dirempleopublico@funcionpublica.gov.co o en la **ESAP** en el teléfono 2202790.

El **DANE** ofrece cursos de Programación y Difusión Estadística con tarifas preferenciales para los servidores públicos que desean acceder. El descuento sobre el valor total del curso se realiza según el número de servidores inscritos por entidad, de la siguiente manera:

No. servidores por entidad	Descuento
1	1.9%
10	18%
20	30%
30	35%
40	40%



Para acceder al beneficio consulte la programación de cursos publicada en la página web del **DANE*** y seleccione el curso que desea tomar. Posteriormente y una vez se ha definido el grupo de personas de su entidad que también lo cursarán, si es el caso, el área de talento humano de su institución deberá contactar al **Grupo de Innovación y Aprendizaje del DANE**, al siguiente teléfono: 5978300 Ext: 2399-2030-2025, quienes gestionarán el pago.



	<p>* Aún no se encuentra disponible la programación 2017.</p> <p>Nota: Este descuento no es acumulable con el aplicado a los miembros de la Sociedad de Estadística.</p>
	<p>El ICETEX le ofrece a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción y/o en provisionalidad del sector público que deseen acceder a programas de pregrado créditos educativos de pregrado o posgrado. Gracias a este beneficio, los servidores obtendrán una tarifa preferencial 4 puntos por debajo de la tasa del mercado vigente y no requerirán deudor solidario, por lo cual se deberá firmar una Libranza. Si el servidor público se retira de la entidad a la cual está vinculado laboralmente, deberá presentar un deudor solidario que respalde la obligación para continuar con el crédito.</p> <p>Los requisitos varían según el programa al que desee aplicar: pregrado, posgrado o estudios en el exterior, y están disponibles en el siguiente Enlace.</p> <p>Si desea mayor información, por favor comunicarse con la Dirección de Empleo Público de la Función Pública, Teléfono 739 5656 Ext. 708, correo electrónico dirempleopublico@funcionpublica.gov.co o al Icetex en el teléfono 4173535, correo electrónico soporteformularios@icetex.gov.co</p>
	<p>Con este beneficio los servidores públicos pueden obtener Crédito Hipotecario con una reducción de 0,5 en la tasa del crédito vigente en el momento del desembolso del crédito.</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adjuntar una carta que certifique su calidad de servidores públicos o en su defecto acta de nombramiento • El beneficio no aplica para las personas que estén vinculadas a través de contrato por prestación de servicios. • El beneficio no es retroactivo. • El sistema de amortización de los créditos hipotecarios puede ser en UVR o en pesos. • Este beneficio se aplicará en los créditos aprobados para adquirir un inmueble nuevo o usado, construcción de lote o mejora. • No aplica para compra de cartera, ni para arriendo social o leasing. • El beneficio se otorgará durante todo el tiempo del crédito y se conserva así el afiliado se retire de su labor como servidor público. <p>En el siguiente Enlace puede conocer más sobre el portafolio de servicios del FNA y el beneficio para servidores públicos.</p> <p>Para mayor información comuníquese al teléfono (+571) 307 7070.</p>
	<p>Colpensiones y Función Pública cuentan con líneas de servicios de atención especial para los servidores públicos:</p>



- Capacitación relacionada con los beneficios que puedan adquirir los servidores al llegar a la edad de jubilación o pensión, como también a las empresas que asumirán esta responsabilidad.
- Información a través de comunicaciones que permitan a los servidores públicos contar con herramientas suficientes para realizar los trámites relativos al portafolio de servicios de la entidad.
- Acompañamiento especializado a las oficinas de Talento Humano de las entidades públicas a través del equipo de fuerza comercial de Colpensiones*.

Visítenos en nuestra página www.colpensiones.gov.co

Consulte las herramientas sobre los temas pensionales más relevantes en: <https://www.colpensiones.gov.co/venportufuturo/>

Colpensiones le ofrece la opción de realizar sus trámites en línea: https://www.colpensiones.gov.co:8070/zonat/inicio_zona_trans.aspx

Cualquier inquietud adicional relacionada con su historia laboral será resuelta en el teléfono: (1) 489 09 09

*Para los Jefes de Talento Humano que requieran acompañamiento en temas empresariales contactarse al correo: dfmontejop@colpensiones.gov.co



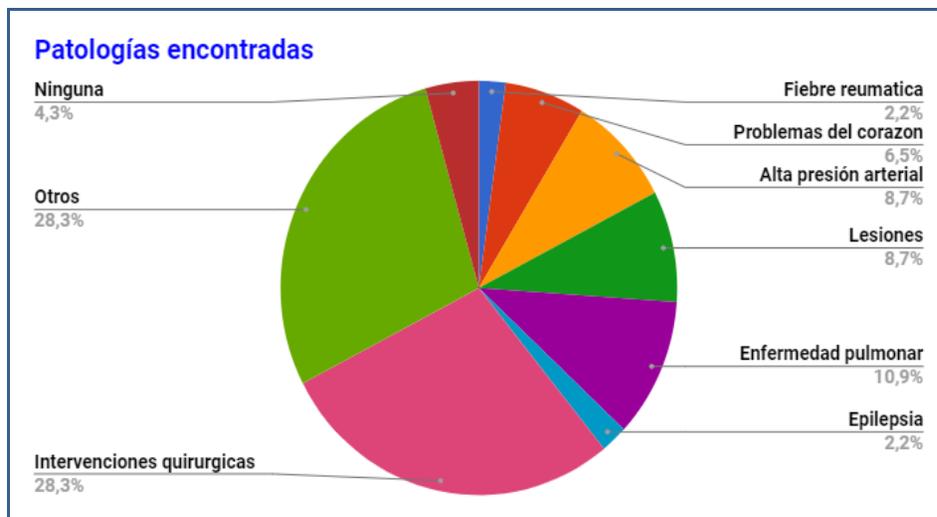
B. Entorno Laboral Saludable (ELS)

La Unidad Administrativa Especial implemento desde la anterior vigencia la Estrategia Entorno Laboral Saludable (ELS), en el marco de las políticas de bienestar social, protección y servicios sociales, con el objetivo promover dentro de las entidades públicas modos, estilos y condiciones de vida saludables y, de esta manera, no solo reducir los niveles de morbilidad, sino aumentar los niveles de calidad de vida laboral.

Con la estrategia se busca fortalecer transversalmente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Programas de Vigilancia Epidemiológica y fomentar una cultura del autocuidado, lo que se ve reflejado directamente en el diagnóstico de condiciones de salud que realizó la Unidad Administrativa Especial IPS CAFAM, en correspondencia con el ítem de Promoción y Prevención de la Salud – Semana de la Salud, a partir de los exámenes médicos ocupacionales, en la vigencia 2017 – 2018.

Así mismo, la implementación de Test de Barreras de Incorporación a la Actividad Física, aplicado por los estudiantes practicantes de Cultura Física, Recreación y Deporte de la Universidad Santo Tomas, en el mes de marzo del 2018, el cual arrojó el Diagnóstico de Salud y Preparación para la Actividad Física, así:

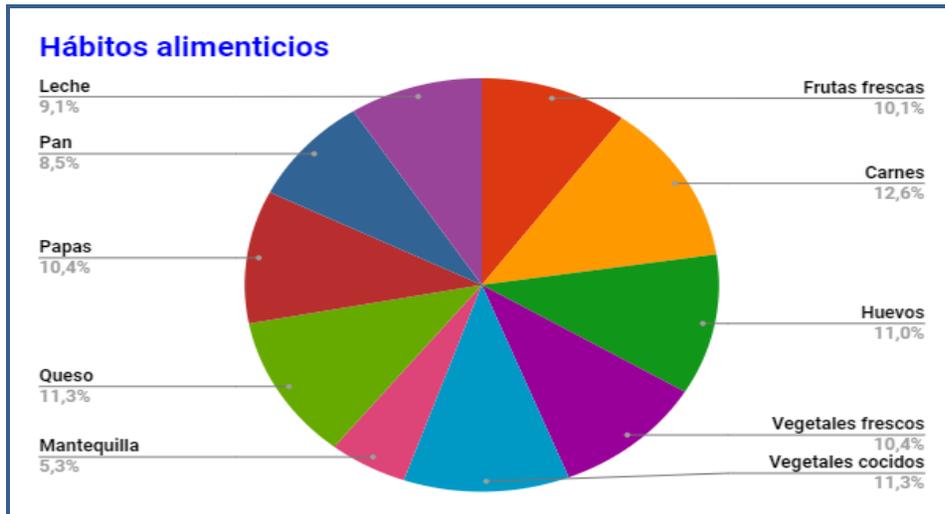
1. Patologías Encontradas



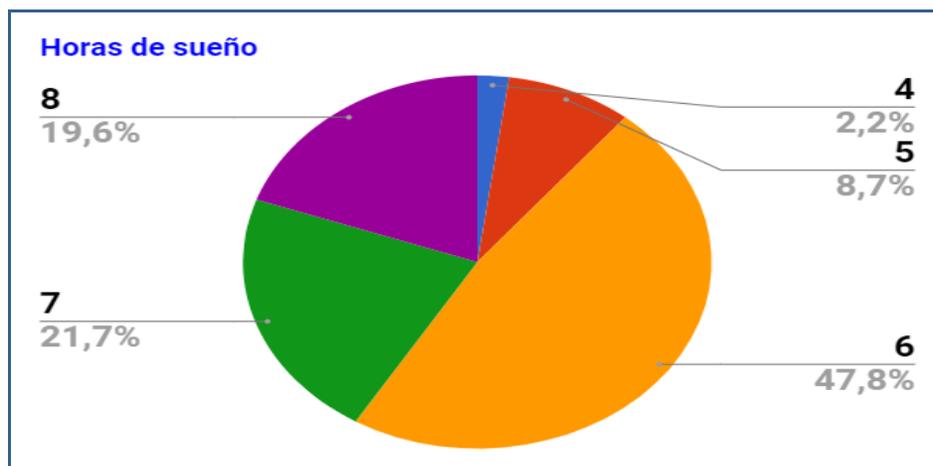
De las patologías encontradas en los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial, se evidencia un porcentaje del 28% en intervenciones quirúrgicas y otros; un 10.9% en enfermedades pulmonares, un 8.7% de alta presión arterial y lesiones; un 6.5% problemas del corazón y el 2% en fiebre reumática y epilepsia.



2. Hábitos Alimenticios



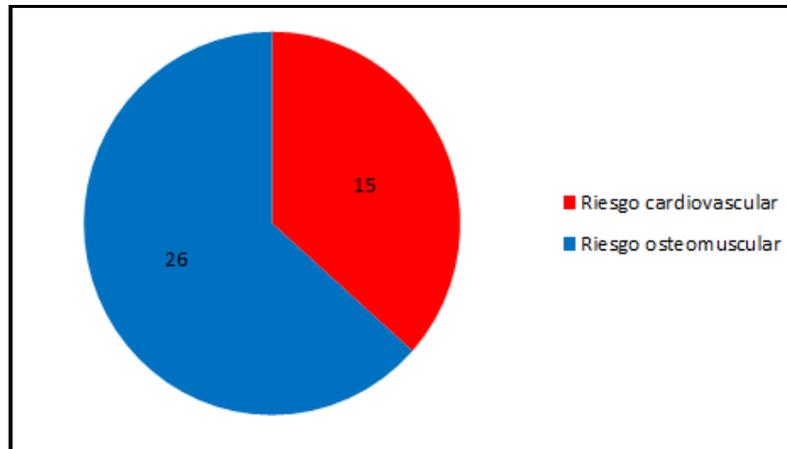
Los servidores públicos manifestaron que dentro de hábitos alimenticios consumen un 12% carnes; un 11% vegetales cocidos, queso y huevos; un 10% vegetales frescos, papas y frutas frescas; un 9% leche; un 8% pan y un 5% mantequilla.



Los servidores públicos expresaron que las horas de sueño que disfrutan son en un 47.8%, seis horas; un 21.7%, siete 7 horas; un 19.6% ocho horas; un 8.7% , cinco horas y un 2.2% solo cuatro horas,



3. Riesgos



Los riesgos identificados en los servidores públicos de la Unidad administrativa Especial indican, que un 26% presenta Riesgo Osteomuscular, el cual hace referencia a la exposición de factores de riesgo de postura, de ergonomía, entre otras y un 15% Riesgo Cardiovascular los que se asocian al colesterol, diabetes, hipertensión, tabaquismo, estrés, obesidad y frecuencia cardiaca.

Teniendo en cuenta lo anterior la Unidad administrativa Especial, centrará la Estratega de Entorno Laboral Saludable (ELS), en los servidores públicos identificados con los riesgos cardiovasculares y osteomusculares, así:



COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERTURA
ENTORNO LABORAL SALUDABLE	RUTA DE LA FELICIDAD	Sensibilización y Promoción de Hábitos de Vida Saludable	Todos los servidores públicos
		Reunión concertación nuevos estudiantes y coordinador Universidad Santo Tomas – Presentación a la UAEOS.	
		Análisis de los riesgos identificados de los servidores públicos (Médico, Deportólogo , Nutricionista y Estudiantes)	
		Convocatoria y conformación de los grupos de trabajo para entrenamientos personalizados para riesgo	
		Gimnasia laboral colectiva por pisos	
		Rumba terapia, en la semana de la salud	
		Socialización de los protocolos de gimnasia en casa para tele trabajadores	
		Visitas domiciliarias de seguimiento a tele trabajadores para verificación de ejecución del protocolo	
		Plan de Trabajo Individual	
		Entrenamiento Individual	
Talleres Nutricionales			



Programa de Entornos de Vida Saludable

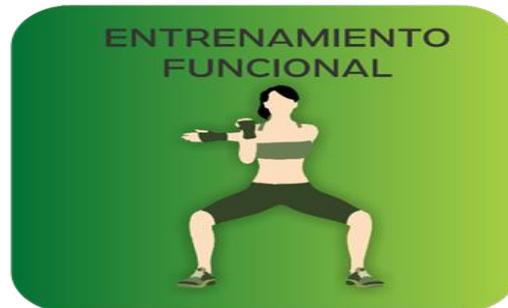
FIT COMBAT y ENTRENAMIENTO FUNCIONAL

Dirigido a todos los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, con el acompañamiento de los profesionales de cultura física, reporte y recreación de de la Universidad Santo Tomás.



Sistema de entrenamiento aplicado en clases grupales o colectivas de actividad física y el Fitness incluye la fusión de técnicas de combate real del boxeo y de las artes marciales; estructurando de manera ordenada y secuencial estos patrones de movimientos dentro de un marco musical desafiante, estimulante y dinámico.

El entrenamiento funcional está definido con base a movimientos integrados y multiplanares que asemejan las demandas puestas sobre las articulaciones durante las actividades en general, estas deben implicar una aceleración conjunta, estabilización y desaceleración, ejerciendo tareas que permitan la activación y eficiencia neuro muscular.



Beneficios



Físicos

- Aumenta la sensación de energía en el día
- Mejora la composición corporal
- Mejora y agiliza la circulación.

Sociales

- Mejora la integración
- Fortalece lazos afectivos de amistad
- Favorece la comunicación

Sicológico

- Mejora la autoestima
- Aumenta la sensación de felicidad
- Mejora la satisfacción personal



5.1.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida se refiere a la existencia objetiva de un ambiente de trabajo que es percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por las acciones tendentes a crear condiciones laborales favorables que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Por ello, y en aras de proporcionar una adecuada calidad de vida laboral a los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial, el Grupo de Gestión Humana, interviene en los siguientes componentes:

5.1.2.1 Clima Laboral

El Clima Laboral ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad.

Teniendo en cuenta la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, realizó el Estudio de Clima Laboral de los servidores, en esta vigencia con el apoyo de la caja de compensación – CAFAM, realizará el estudio del clima laboral así:

COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERTURA
CLIMA LABORAL	RUTA DE LA FELICIDAD	Programación, planeación y aplicación de instrumentos. Tabulación, análisis e interpretación de resultados. Presentación de resultados del Estudio de Clima Estrategias de Intervención Divulgación y retroalimentación Acciones de mejora	Todos los servidores públicos



5.1.2.2 Cambio Organizacional

El Cambio Organizacional en la Unidad Administrativa Especial, centra sus objetivos en generar interacciones entre los servidores públicos para construir nuevas formas de participación de los funcionarios, donde se identifique la identidad institucional como la misión, visión, objetivos y Código de Integridad, como ejercicio permanente participativo y apropiación de los valores y principios propuestos en este, de tal manera que surjan reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos.

COMPONENTE	ESTRATEGIA	ESTRATEGIA	COBERTURA
CULTURA ORGANIZACIONAL	RUTA DE LA FELICIDAD	Jornadas de interiorización del CODIGO DE INTEGRIDAD.	Todos los servidores públicos
		Jornadas de celebración cumpleaños mensual	
		Conmemoración Día del Servidor Público	
		Conmemoración Aniversario de la Unidad Administrativa Especial.	
		Jornada de Planeación	
		Jornada de Inducción y Reinducción	
		Día de Acción de Gracias	

5.1.2.3 Desvinculación Asistida y Retiro

La Desvinculación Laboral es el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con el cual se busca disminuir el impacto emocional por medio de la sensibilización en miras de adaptación al nuevo entorno social. Para lo cual la Unidad implementara las siguientes estrategias de intervención:

- Desvinculación Asistida: Esta estrategia inicia con la sensibilización sobre el impacto emocional generado a partir del retiro laboral, promover el autocuidado del servidor público por medio de la promoción de hábitos de vida saludable.
- Acercamiento Familiar: Reconocer la desvinculación laboral, desde el ciclo de vida familiar permite ver que en muchos casos existe un distanciamiento entre la familia y el individuo a



causa de las labores realizadas, por lo tanto es necesario implementar espacios de acercamiento con la familia y el entorno laboral por medio de jornadas de encuentro semestrales.

- La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la entidad, en cabeza de las áreas de talento humano.
- Las entidades deben realizar actividades con relación al retiro de sus servidores para que este sea lo menos traumático posible y donde se enaltezca, una vez más, la labor que ellos le prestaron a la entidad durante su tiempo de vinculación. Dentro de lo que la entidad puede hacer están:

COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERTURA
PREPENSIONADOS	RUTA DE LA FELICIDAD	Entrevistas de retiro para identificar las razones de este. Plan de Desvinculación Asistida Brindar apoyo socio laboral y emocional a través de la Caja de Compensación Familiar. Cafés de tertulia para compartir las expectativas con respecto a la jubilación Entrenamiento personalizado conforme al Programa de Entorno Laboral Saludable. Socializar la alianza con Colpensiones en el marco del Programa Servimos.	Todos los servidores públicos



5.2 PLANES DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos está destinado a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, convirtiéndose en una herramienta que fortalece el compromiso institucional, estimula la productividad y propicia el crecimiento personal de los servidores públicos.

La Unidad Administrativa Especial, teniendo en cuenta la felicidad nos hace más productivos en el trabajo y acorde con la “**Ruta de la Felicidad**”, para su reconocimiento se contempla los criterios de igualdad, equidad, mérito, objetividad y transparencia, así:

5.2.1 Clases de incentivos

COMPONENTE	RUTA	ESTRATEGIA	COBERTURA
INCENTIVOS	RUTA DE LA FELICIDAD	No Pecuniarios: Ascensos Encargos Comisiones de Estudio Comisiones para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción. Otorgar el Día del Cumpleaños Compensatorios por Trabajo Misional en fines de semana y festivos.	Servidores Públicos inscritos en carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.
		Pecuniarios: En dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual (Decreto 1227 de 2005, artículo 77).	
		Reconocimientos Públicos: Verbales Escritos (Copia a la historia Laboral del funcionario), Mención especial con copia a hoja de vida Publicación en los medios de comunicación propios.	Todos los servidores públicos



6. EJECUCION

Encaminada en la “**Ruta de la Felicidad**” la Unidad Administrativa Especial, ejecutará el Programa de Bienestar e Incentivos, tomando como pilar fundamental los resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar y a través de estrategias aplicadas en las actividades de las Áreas de Protección de Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral. (Anexo No. 1- Cronograma de Actividades).

7. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

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, a partir de los cual se registra, procesa y presenta información relevante con el fin de medir el avance en el logro del Plan de Incentivos Institucionales – 2019. (Anexo No. 2 - Indicadores)



ANEXO N° 1

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



 		SUBDIRECCION NACIONAL GRUPO DE GESTION HUMANA										
"RUTA DE LA FELICIDAD" CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS - 2019												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE
Semana												
1		Programa Entorno de Vida Saludable	Día de la Mujer	Programa Entorno Laboral Saludable	Sensibilización* Programa "Servimos"	Programa Entorno Laboral Saludable	Día del Padre	Programa Entorno Laboral Saludable	Programa Entorno Laboral Saludable	Vacaciones Recreativas	Commemoración Aniversario de la Unidad Juegos de la Función Pública	Vacaciones Recreativas
2	Planeación	Sensibilización* Programa "Servimos"	Día del Hombre	Programa "Servimos" Actividad Pre pensionados	Programa Entorno Laboral Saludable	Programa "Servimos" Actividad Pre pensionados	Programa Entorno Laboral Saludable	Programa "Servimos" Actividad Pre pensionados	Programa "Servimos" Actividades Plan de Incentivos Juegos de la	Semana de la Salud	Programa Entorno Laboral Saludable	Programa "Servimos"
3	Formulación Plan de Incentivos	Certificación Sala amiga Familia Gestante y Lactante	Programa Entorno de Vida Saludable	Interiorización CODIGO DE INTEGRIDAD	Actividades Plan de Incentivos Juegos de la Función Pública	Actividades Plan de Incentivos Juegos de la Función Pública	Actividades Plan de Incentivos Juegos de la Función Pública	Actividades Plan de Incentivos Juegos de la Función Pública	Interiorización CODIGO DE INTEGRIDAD	Interiorización CODIGO DE INTEGRIDAD	Jornada de Planeación	Día de la Familia Solidaria Navidad Solidaria Celebración Cumpleaños
4	Publicación Plan de Incentivos	Celebración Cumpleaños	Celebración Cumpleaños	Día de la Secretaria Celebración Cumpleaños	Celebración Cumpleaños	Commemoración Día del Servidor Público Celebración Cumpleaños	Celebración Cumpleaños	Celebración Cumpleaños	Celebración Cumpleaños	Actividades Plan de Incentivos Juegos de la Función Pública Celebración Cumpleaños	Jornada de Inducción y Reinducción Celebración Cumpleaños	
Observación: Las fechas y actividades estan sujetas a aprobación y agenda de la Dirección Nacional												



ANEXO N° 2

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019