



UNIDAD DE BÚSQUEDA
DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS

PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan de Bienestar Social y Estímulos para la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado – UBPD

Marzo de 2023

Tabla de Contenido

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. NORMATIVIDAD	5
4. ALCANCE DEL PLAN	6
5. ENFOQUES DE INTERVENCIÓN	8
5.1 ENFOQUE: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	8
5.2 ENFOQUE: SALUD INTEGRAL	13
5.3 ENFOQUE: SOCIAL Y ALIANZAS	14
6. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	16

1. INTRODUCCIÓN

La realización efectiva de los derechos a la verdad, la justicia, la reparación de las víctimas y la no repetición de los hechos y crímenes cometidos en virtud del conflicto armado, conllevan a la necesidad de fortalecer en la Unidad la convivencia en los diversos ámbitos laborales, donde se reconocen los saberes, la diversidad y la diferencia en el marco de la corresponsabilidad que nos asiste como servidores públicos, y de reconocernos como parte de un equipo que busca un mismo fin, que no es otro que la construcción de un nuevo país que busque a sus desaparecidos.

El Plan de Bienestar Social y Estímulos de los/as servidores/as públicos/as de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado en adelante – UBPD, busca satisfacer algunas de las necesidades y expectativas de los/as servidores/as en el entorno laboral y familiar, buscando mejorar la calidad de vida mediante la planeación y ejecución de diferentes actividades que ofrezcan oportunidades de desarrollo afectivo, social y laboral y, que redunden en los niveles de participación organizacional.

Este plan tiene su fundamento principal en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el decreto compilatorio No 1083 de 2015 sector de Función Pública, así como la recopilación de necesidades efectuada con los/as servidores/as de los diferentes grupos Internos de trabajo territorial como de los servidores y servidoras del nivel central a través de la encuesta realizada en el mes de enero de 2023, con el fin de conocer nuevas necesidades y realizar estrategias para incentivar la participación de los/as servidores/as en las diferentes actividades que se realicen.

Así mismo el diagnóstico de necesidades con el cual se plantea el actual Plan de Bienestar Social y Estímulos está sustentando en los resultados de la encuesta de clima laboral 2022, resultados de FURAG y el plan de trabajo del Modelo Estándar de Control Interno, el Plan de Acción 2023 y los lineamientos que desde la Dirección General y la Secretaría General se emitan.

Para la vigencia 2023, se continúa consolidando el programa de bienestar social y estímulos articulado con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Política de Cuidado, la Carta de Valores y asumiendo la Política de Género publicada por la UBPD en enero de 2023; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y así poder tener una integralidad de las actividades que se realizan desde la Subdirección de Gestión Humana.

Para la UBPD la gestión del talento humano constituye un pilar fundamental, por esta razón desde la Subdirección de Gestión Humana se propende por contribuir a la calidad de vida de las/os servidoras/es públicas/os y sus familias.

2. OBJETIVO

Propiciar actividades y mantener espacios de desarrollo organizacional, recreación, cultura y deporte para los/as servidores/as públicos/as de la UBPD, para el mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Unidad, con el fin de contribuir a un equilibrio entre la vida familiar y laboral de los/as servidores/as.

2.1 Objetivos Específicos

- Contribuir a través de actividades participativas el fortalecimiento de valores institucionales, de tal forma que se genere compromiso, sentido de pertenencia e identidad.
- Favorecer al mejoramiento de la calidad de vida de los/as servidores/as y su grupo familiar, promoviendo actividades de recreación, deporte y cultura.
- Responder a través de los planes y programas de recreación, los requerimientos e intereses de las/os servidoras/es públicas/os que prestan sus servicios en la UBPD.
- Articular las actividades de bienestar con los lineamientos de cuidado, que impacten el mejoramiento del clima laboral.
- Realizar acciones junto con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de promoción y prevención orientadas a la salud física y psicosocial de los/as servidores/as.
- Crear y sensibilizar a los/as servidores/as que se encuentran dentro del plan de retiro y prepensionados/as a través de un acompañamiento de forma activa por parte de la UBPD.
- Fortalecer canales existentes de difusión que permitan que todos/as los/as servidores/as conozcan e identifiquen las actividades que se van a desarrollar dentro del Plan de Bienestar.

3. NORMATIVIDAD

El Plan de Bienestar se encuentra soportado en las siguientes normas:

- Constitución Política de Colombia – artículos 52 y 70
- Decreto No. 752 de 1984 “Por el cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968.”- artículo 12
- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”- artículos 19 al 25
- Ley 724 de 2001 “Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones” - artículo 1 y 2
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.” - artículo 2.2.10.2 al 2.2.10.7 y artículo 2.2.15.1
- Ley 1811 de 2016 “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”
- Ley 1823 de 2017 “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1857 de 2017 “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1393 de 2018 “Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado (UBPD) y se determinan las funciones de sus dependencias” – artículo 16
- Ley 2088 de 2021 "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"
- Decreto 1662 de 2021 “Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos ordenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado”

Reglamentación Interna:

- Resolución N° 696 del 22 de julio de 2019: “Por medio de la cual se adoptan algunos estímulos para los servidores(as) públicos de la UBPD”
- Resolución N° 1331 del 22 de diciembre de 2020: “Por medio de la cual se adopta la Carta de Valores de la UBPD”
- Resolución N° 658 del 30 de abril de 2021: “Por medio de la cual se establece el horario de trabajo para los/as servidores/as públicos de la UBPD”
- Circular N° 10^a del 25 de octubre de 2022 – Lineamientos de cuidado y respeto para trabajar en la Unidad

4. ALCANCE DEL PLAN

● PRESUPUESTO

El presupuesto para la ejecución del Plan de Bienestar Social y Estímulos estará definido en el Plan Anual de Adquisiciones, presupuesto que puede sufrir modificaciones ya sea por adiciones o disminución de su valor.

● EVALUACIÓN

Se realizará a través de una encuesta de satisfacción donde se evalúe la percepción del programa Plan de Bienestar Social y Estímulos del año anterior, así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la actual vigencia.

● RESPONSABLE

Es responsable del diseño, ejecución, evaluación y seguimiento del Plan de Bienestar Social y Estímulos, el/la Subdirector/a de Gestión Humana y el Analista Técnico 02 de la Subdirección de Gestión Humana.

● DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades con el cual se plantea el actual Plan de Bienestar Social y Estímulos está sustentando en los resultados de la encuesta de clima laboral 2022, resultados de FURAG y el plan de trabajo del Modelo Estándar de Control Interno, la encuesta de necesidades y satisfacción de 2023, el Plan de Acción 2023 y los lineamientos que desde la Dirección General y la Secretaría General se emitan.

● COBERTURA

El Plan de Bienestar Social y Estímulos tiene una cobertura para todos/as los/as servidores/as públicos/as de la UBPD a nivel central, territorial y sus familias, estas últimas conforme a las actividades que se programen.

De conformidad con lo dispuesto en el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018, y el artículo primero de la ley 1361 de 2009, así como en el marco de una apertura al concepto de familia, se entiende:

- i) el cónyuge o compañero/a permanente
- ii) los padres del empleado/a
- iii) los hijos (hijastros, custodios, de crianza) hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

● ENFOQUES TEMÁTICOS

El Plan de Bienestar Social y Estímulos establece diferentes programas para los/as servidores/as, enmarcadas en 3 ejes que permitan mediante estrategias tanto virtuales como presenciales realizar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar.

ENFOQUE: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

A través de diferentes estrategias se busca fortalecer las necesidades personales y laborales de los/as servidores/as las cuales tienen un impacto directo en el bienestar emocional, de esta manera se llevarán a cabo diferentes actividades que puedan alinearse con los objetivos estratégicos de la entidad; con el fin de incentivar y promover la participación en los diferentes programas, que a su vez servidores/as.

Se realizarán actividades enmarcadas en:

- Clima Laboral
- Plan de preparación para retiro del servicio
- Calidad de vida
- Fortalecimiento de Cuidado
- Salas Amigas de la Familia Lactante
- Estímulos
- Actividades de Recreación y Socioculturales
- Bienestar con enfoque diferenciales y de género

ENFOQUE: SALUD INTEGRAL

Se generarán e implementarán actividades transversales junto con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar a través de hábitos saludables, actividad física y jornadas de prevención de la salud, promoviendo diferentes espacios atendiendo las necesidades de los/as servidores/as.

Se realizarán actividades enmarcadas en:

- Hábitos Saludables – Físicos
- Hábitos Saludables – Alimentación
- Exámenes Médicos

ENFOQUE: SOCIAL Y ALIANZAS

Promover el desarrollo de actividades relacionadas con buenas prácticas a través de una cultura institucional, valores y convenios con entidades atendiendo las especificidades de la UBPD.

Se realizarán actividades enmarcadas en:

- Carta de Valores
- Enfoque Social

5. ENFOQUES DE INTERVENCIÓN

Los programas y acciones para desarrollar se encuentran establecidas en los enfoques temáticos, los cuales definen una ruta de acción de las actividades a realizar en materia de Bienestar Social y Estímulos.

Cada enfoque de intervención dentro del Programa de Bienestar Social define un cronograma de actividades a implementar durante la vigencia 2023.

5.1 ENFOQUE: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Dentro de este enfoque se encuentran las siguientes actividades a desarrollar:

a. Clima Laboral

Resultados de Clima laboral: Como resultado de la encuesta de clima laboral realizada en el 2022, se expedirá una circular con lineamientos para el fortalecimiento del liderazgo enfocados en trabajo en equipo, comunicación y respeto a través de los cuales se fortalecerá relaciones de equipo, la cooperación, comprensión, valores y empatía. Así mismo se comunicarán los resultados de clima laboral a cada Dependencia y Grupo Interno de Trabajo territorial y del nivel central.

Así mismo, se armonizarán y concertarán planes operativos de cuidado con acciones que propendan por el mejoramiento del clima con cada uno de los equipos, acorde con los niveles de riesgo identificados, en donde se dará prioridad a los equipos que tengan unos niveles bajos de clima, realizando acciones de mitigación hasta los equipos que tengan un clima estable donde se realizaran acciones de promoción.

Acorde con los resultados y las recomendaciones de la encuesta de clima laboral, para el 2023 se desarrollará en temas de comunicación e integración los **grupos primarios**, los cuales serán conformados por el jefe inmediato y sus colaboradores/as, estos se reunirán de acuerdo al cronograma de sus labores (una vez a la semana o máximo cada 15 días) allí se hará énfasis en la comunicación e información de forma oportuna para facilitar y agilizar la gestión de otros/as compañeros/as y dependencias, así como el espacio para que las/as servidoras/es puedan expresar ideas o sugerencias para mejorar la comunicación en temáticas de interés común o transversal.

Cierre de Gestión: Se llevará a cabo el cierre de gestión con todos/as los/as servidores/as de la UBPD buscando su integración, y apoyado con una actividad socio cultural de acuerdo con el enfoque territorial donde se encuentra cada una de las sedes de la UBPD.

b. Plan de preparación para retiro del servicio

Programa de Pre pensionados: Se encuentra orientado en los/as servidoras/es públicas/os que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Dentro de los objetivos a desarrollar en el programa se encuentran actividades enfocadas en la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste,

ofrecer alternativas en el uso creativo y útil del tiempo libre con el acompañamiento familiar, la promoción y prevención de la salud, así como incentivar la creación de negocios a partir de herramientas de autogestión. Adicionalmente se realizarán talleres en el ámbito legal con relación a los requisitos, documentos y trámites a seguir en el momento de solicitar la pensión y charlas que le permiten al servidor/a transformar su entorno en pro de mejorar su proyecto de vida, así como fortalecer su entorno familiar y personal.

La articulación de esta actividad con el Plan de Bienestar Social y Estímulos se enfoca en brindar espacios de reconocimiento para que los/as servidores/as públicos/as/as que están próximos al retiro del servicio con derecho a pensión, puedan planificar esta nueva etapa, afrontarla con actitud positiva y desarrollen estrategias, para asumir el retiro de la vida laboral, viviendo productivamente.

c. Calidad de vida

La Unidad tiene establecido el horario laboral para todos/as los/as servidores/as de la UBPD de 8: 00 am a 5:00 pm, así como un horario diferente para algunos grupos internos de trabajo territorial de 8:00 am a 6:00 pm con 2 horas de almuerzo de acuerdo con sus costumbres y la modalidad de atención al público.

Para el año 2023 mediante memorando a todos los territorios se realizó encuesta frente al horario laboral con el fin de actualizar la reglamentación existente para los/las servidoras/servidores públicos/as de la UBPD en el nivel territorial, de acuerdo a las situaciones de cada territorial, las necesidades que se presentan en cada territorio y la modalidad de atención al público:

- *Horario Flexible:* Se tiene contemplado para que los/as servidores/as puedan adecuar su horario laboral con el fin de facilitar el acercamiento de la/el servidor/a con su núcleo familiar, bienestar personal, temas de movilidad, para atender sus deberes de protección y acompañamiento a sus hijos/as menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.
- *Trabajo en Casa:* A través de la Ley 2088 de 2021 y el Decreto 1662 de 2021 se reglamentó la habilitación de trabajo en casa, la cual se contempla para situaciones ocasionales, excepcionales o especiales bajo lineamientos que la UBPD adoptará y dará a conocer a todos/as los/as servidores/as.
- *Cuidado posterior a comisión de servicios:* La UBPD con el fin que los/as servidoras/es públicos/as que se encuentran en comisión por necesidades del servicio se vean afectados sus días de descanso y su tiempo en familia, ha desarrollado gestionar un estímulo de descanso favoreciendo su cuidado físico, emocional y mental.

Concepto	Periodo de descanso posterior a comisión de servicios
1 a 5 días hábiles continuos o discontinuos de una misma comisión	Medio día de descanso posterior a la culminación de la comisión
Sábado, domingo o festivo	Un día hábil por cada día de descanso trabajado

La filosofía del descanso posterior a comisión es tener en igualdad de condiciones a todas/as las/servidoras/as ya que quienes salen a comisión puedan tener sus descansos de fines de semana y festivos, por lo tanto, deberán tomarse de manera inmediata.

Cabe aclarar que:

- En caso de que por necesidades del servicio se requiera la presencia del servidor/a y no se pueda tomar los días compensatorios completos o deban ser interrumpidos se deberán llegar a un acuerdo con el jefe inmediato y/o coordinador/a, para tomar el o los días de descanso correspondientes, sin afectar el servicio y sin que se acumulen más de 2 descansos compensatorios derivados de 2 o más comisiones. En un tiempo no mayor a una semana, de lo contrario no habrá lugar al descanso después de comisión, por lo tanto, se debe tener una adecuada planeación de comisiones dentro del equipo.
- Los días de descanso después de comisión no se podrán acumular para ningún otro efecto.
- Si la llegada a la ciudad de origen es hasta el mediodía, el periodo de descanso a que tenga lugar iniciará a partir de ese mismo día, desde la jornada de la tarde.
- *Tiempo Compensado:* De igual manera se otorgará descanso compensado a todos/todas las/los servidores/servidoras públicas/os de la Unidad, en Semana Santa y las fiestas de fin de año, previo tiempo laboral compensado y siempre que no se afecte la prestación del servicio público que le corresponde a la Unidad, para lo cual se expedirá una circular que determine las fechas de compensación y los días de descanso compensado.
- *Horarios Especiales:* En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, paros, fallas de energía, o de agua entre otros) o se decreten días cívicos en las regiones por festividades en las regiones del país, se podrán establecer horarios especiales para que los/as servidores/as puedan llegar a sus casas y sus trabajos, esta comunicación se hará por correo electrónico por parte de la Dirección General, Secretaría General o la Subdirección de Gestión Humana.
- *Jornada Laboral continua:* En fechas especiales en las que los/as servidores/as compartan con su familia (navidad y año nuevo, Halloween, entre otras), se trabajará jornada continua previa información que se brinde desde la Secretaría general.
- *Incentivos normativos:* Se otorgará a los/as servidores/as de la UBPD los incentivos definidos por el Gobierno Nacional ejemplo votaciones, vacunación, entre otros, estos se podrán unir con un permiso concedido hasta por 4 horas, previa concertación con el jefe inmediato y no afectación del servicio.

Estos se formalizarán a través de correo electrónico con el jefe inmediato y copia a la Subdirección de Gestión Humana, quien llevará una matriz de seguimiento.

Adicionalmente, con base en los resultados de la encuesta de satisfacción realizada en el mes de enero, con una mirada diferencial sobre los territorios y respondiendo al mejor estímulo que la UBPD puede ofrecer a los/as servidores/as, se evidencia la necesidad de reconocer y cuidar la condición humana de las personas que apoyan y contribuyen en la búsqueda de personas dadas por desaparecidas conforme la política de Cuidado establecida en la UBPD, es así que entendiendo que no todos/as los/as servidores/as viven en la misma ciudad que su familia y es importante tener estos espacios de esparcimiento y cuidado con la familia y seres queridos, en el marco de Calidad de vida se crea:

- *Viernes de Cuidado:* Se tiene contemplado realizar una jornada laboral que el último viernes de cada mes, esta jornada se realizará de 7:00 am a 3:00 pm, con 1 hora de almuerzo entre las 12:00 m y las 2:00 pm.

d. Fortalecimiento de Cuidado

El plan de bienestar fomenta una mejor relación de las personas con su trabajo a través de beneficios y estímulos para los/as servidores/as, lo cual promueve una mejor calidad de vida a nivel institucional.

La estrategia de cuidado tiene como objetivo cuidar la condición humana de quienes contribuyen y aportan a la búsqueda de personas dadas por desaparecidas, entendiendo que esta humanidad se ve expuesta a diferentes fuentes de desgaste.

Estos dos procesos se complementan en tanto las acciones que se hagan desde ambas líneas de trabajo permiten lograr un equilibrio en los/as servidores/as en su vida personal y laboral.

Los puntos de articulación de ambas estrategias son:

1. *Observatorio de cuidado:* La información generada por ambos procesos permitirá construir un indicador del estado de los/as trabajadores/as de la UBPD.
2. *Planes Operativos:* Los planes operativos de cuidado van a incluir las actividades que se realizan desde bienestar que puedan ser concertadas con los equipos.
3. *Bonos de cuidado:* Acciones que permiten transmitir un mensaje de consideración de la humanidad del servidor/a en diferentes situaciones de desgaste para su autocuidado y equilibrio emocional.

Bono “YO TE CUIDO”

Se continuará con esta estrategia teniendo en cuenta que, el bono fue utilizado por el 68,39%, siendo así una estrategia que generó impacto y es aprovechada por todos y todas como un estímulo para el autocuidado ante las jornadas de trabajo y la carga emocional que esto genera.

Cada servidor/a tendrá derecho a 4 bonos para cada vigencia y podrán redimirse en el transcurso del año, estos bonos están enfocados en brindar un equilibrio entre lo laboral y personal que permita generar una cobertura integral con el fin de promover e involucrar a los/las servidoras/servidores públicos/as y sus familias.

Cada uno de estos bonos tendrá un puntaje asignado que podrá redimirse, así:

BONO	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	OBSERVACIONES	VIGENCIA
Autocuidado	Cada servidor/servidora podrá tener 4 medios días libres ya sea de 8:00 am a 12:00 m o de 1:00 pm a 5:00 pm para su autocuidado.	4 anualmente	Este bono se podrá redimir previa autorización del jefe inmediato, este beneficio no será cambiable por remuneración.	Deberán ser utilizados durante el transcurso del año hasta el segundo viernes de diciembre (inclusive) de cada vigencia

Reglas Bono Autocuidado:

- Se darán 4 bonos anualmente, cada vez que se redima el bono se descontará del bono total. El bono será enviado a través de correo electrónico a la Subdirección de Gestión Humana con la firma del jefe inmediato y/o coordinador/a, el/la servidora/servidor y la fecha de disfrute.
- El bono no se podrá unir con los días de compensación que se deriven de semana santa o fin de año, tanto al inicio como al final de estas semanas ni puede acumularse con vacaciones, días de descanso posterior a comisión o permisos.
- Deberán utilizar máximo 2 bonos cada semestre del año, si ella servidor/a lo considera podrán unirse los dos bonos para disfrutar en 1 día dentro del semestre respectivo, previa concertación con el jefe inmediato.
- No se podrán solicitar 2 bonos en una misma semana con excepción del punto anterior.
- Los bonos de cuidado tienen como fin solicitar espacios ante situaciones de agotamiento después de jornadas extensas de trabajo o emocionalmente desgastantes que requieran un espacio mínimo de cuidado personal.
- Los bonos podrán usarse en el primer semestre a más tardar el último día hábil del mes de junio y en el segundo semestre a más tardar el segundo viernes de diciembre de cada vigencia.

Características para el uso del bono:

- Destinado al autocuidado de cada uno/a de los/as servidores/as en búsqueda del equilibrio entre trabajo, vida personal y familia.
- Puede ser utilizado en actividades acordes con el bienestar y la salud de las personas (jornada de esparcimiento, contacto con la naturaleza, actividad deportiva, actividad en familia).

e. Salas Amigas de la Familia Lactante

En cada sede territorial y en el nivel central se ha dispuesto de espacios cerrados con el fin de que las madres puedan cumplir con la extracción de la leche materna, estos espacios cuentan con ventilación mecánica, silla con espaldar y apoyabrazos, caneca con tapa y

baño dentro del espacio o en un lugar cercano el cual cuenta con lavamanos; para la conservación de la leche se tiene en las cocinas neveras en las cuales se puede guardar la leche.

f. Estímulos

Los estímulos motivan a los/las servidoras/servidores públicos/as a establecer mejores índices de clima laboral, a proyectar las estrategias de bienestar y cuidado y propician una cultura de cuidado institucional.

Se continúa con los estímulos definidos en la Resolución 696 de 2019, “*Por la cual se adoptan algunos estímulos para los servidores/as públicos/as de la UBPD...*”, acto que podrá tener actualizaciones, ya que según la encuesta realizada estos estímulos fueron de gran interés para todos los/las servidoras/servidores, siendo actividades valoradas por ellos/ellas, como son el día del cumpleaños, el horario flexible, el uso de la bicicleta, cuidado después de comisiones.

- Día de Cumpleaños
- Uso de Bicicleta

Adicionalmente se actualizará dicho acto administrativo incluyendo los siguientes estímulos:

- **Cambio de Domicilio.** Se otorgarán al servidor/a público/a de la UBPD, dos (2) días hábiles con el fin ayudarlo en la organización de su nuevo domicilio (el día de la mudanza y un día antes o un día después), esta solicitud deberá realizarla y tener aprobación de su jefe inmediato máximo una semana antes la mudanza y quedará soportado a través del formato, el cual deberá ser enviado por correo electrónico dirigido a la Subdirección de Gestión Humana con las firmas correspondientes, adjuntando la actualización de la hoja de vida en SIGEP e indicando la nueva dirección para actualización en la planta de personal, cabe aclarar que este estímulo no se podrá acumular para ningún efecto.
- **Graduación de educación formal:** Se otorgará al servidor/a público/a de la UBPD, el día de su graduación de técnico, tecnólogo, pregrado o postgrado con el fin de que pueda compartir este logro con sus familiares y/o seres queridos, para la solicitud de este estímulo deberá tener la aprobación de su jefe inmediato y/o coordinador/a y remitir un correo dirigido al jefe con copia a la Subdirección de Gestión Humana mínimo 3 días antes de su fecha de graduación, y el servidor/a remitirá en máximo 5 días después, copia del diploma de grado con el fin de hacer la actualización de la Hoja de Vida en el sistema SIGEP.
- **Miembros elegidos en Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, Comité de Convivencia Laboral y participación en Brigada de Emergencia:**

Las/os servidoras/es que sean elegidas/os como miembros del COPASST, Comité de Convivencia Laboral y participen voluntariamente en la Brigada de emergencia, tendrán como estímulo medio día de permiso remunerado cada semestre, el cual se podrá unir únicamente con bonos de cuidado.

El soporte para verificar la participación será la asistencia a mínimo las siguientes reuniones:

COMITÉ – BRIGADA	SUSTENTACIÓN
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Asistencia y participación a mínimo 4 reuniones en cada semestre
Comité de Convivencia Laboral	Asistencia y participación a mínimo 4 reuniones en cada semestre
Brigada de Emergencias	Liderazgo en el simulacro y participación en capacitaciones

El Presidente de cada Comité certificará lo correspondiente para otorgar este incentivo, en lo que corresponde a la Brigada lo certificará el líder de seguridad y salud en el trabajo de la Subdirección de Gestión Humana

g. Actividades de Recreación y Socioculturales

Estas actividades tienen como objetivo incentivar la unión familiar, el trabajo en equipo dentro de la Entidad y el aprendizaje social de cada servidor/a público/a. Las fechas pueden variar, por lo cual se elaborará la programación inicial, la cual es sujeta a sufrir modificaciones; se realizarán actividades como:

- Día de la familia
- Día de la/el Servidor/a Público/a
- Caminatas ecológicas
- Vacaciones Recreativas
- Acondicionamiento Físico
- Manualidades
- Emprendimientos UBPD
- Amor y Amistad
- Novenas

h. Bienestar con enfoque diferencial y de género

En cumplimiento de la línea estratégica 3 - Sistema Interno de Cuidado con enfoque de género – Balance de la vida laboral, personal y familiar de la Política de Género, 3 se implementarán actividades que promuevan la corresponsabilidad en las labores de cuidado; las paternidades y maternidades responsables y el balance de la vida laboral, personal y familiar, transformando los estereotipos de género y eliminando las barreras para la participación laboral femenina.

Las actividades propuestas son:

- Día de la madre
- Día del Padre
- Conmemoración día de la mujer
- Campaña de prevención de salud de cáncer de cuello uterino
- Campaña de prevención de salud de cáncer de mama

- Campaña de prevención de salud de cáncer de próstata
- Campaña de prevención de salud por problemas cardiacos
- Conmemoración en fechas especiales de la comunidad LGTBIQ+
- Hijos/as en condición de discapacidad (física, sensorial, mental, cognitiva, múltiple): Se fortalecerá junto con las Cajas de Compensación programas especiales para los/as hijos/as con alguna situación de discapacidad.
- Semana de Receso mes de octubre: Se le otorgará a las madres y padres de la UBPD que tienen hijos/as menores de edad en el territorio, trabajo en casa hasta media jornada de trabajo en casa así, de 8:00 am a 12:00 m trabajo presencial y de 1:00 pm a 5:00 pm trabajo en casa en la semana de receso del mes de octubre con el fin de acompañar y estar presentes con sus hijos/as en estos días.

5.2 ENFOQUE: SALUD INTEGRAL

En este enfoque se desarrollarán un esquema de hábitos saludables, a través de alianzas estratégicas con entidades como la Caja de Compensación, ARL y corredor de seguros, y se realizarán diferentes actividades virtuales y/o presenciales

En articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se trabajará un esquema de hábitos saludables que se compone de:

a. Hábitos Saludables - Físicos:

- Acondicionamiento Físico: Se realizarán actividades deportivas pasivas y activas con el fin de suministrar herramientas a los/as servidores/as que permitan controlar los factores de riesgo cardiovascular.
- Pausas Activas: Se desarrolla la estrategia de implementación de la actividad física, realizando ejercicio dirigido con el propósito de activar tanto el sistema cardiovascular, como el sistema osteomuscular. Con el apoyo de la ARL a nivel nacional se efectuarán jornadas de pausas activas para prevenir el estrés, reducir la fatiga laboral y mejorar el desempeño a través de técnicas y ejercicios osteomusculares.

b. Hábitos Saludables – Alimentación:

Dentro de este esquema se realizarán actividades que contribuyan a la obtención de hábitos saludables a través de información de carácter nutricional dentro de las comunicaciones internas haciendo recomendaciones referidas a como balancear la alimentación en diferentes momentos del día. De igual manera se realizarán conversatorios de hábitos de vida saludable para mejorar la calidad de vida de las familias:

- Talleres de Cocina: Se propone realizar talleres de cocina, para esta actividad se realizará una preparación de alimentos, la cual estará orientada a la alimentación saludable.
- Campañas – alimentación sana: Se socializarán a través de los canales de comunicación oficial de la UBPD recetas saludables, con el fin de incentivar el consumo de alimentos saludables.
- Stand Interactivo: Se ofrecerá a los/as servidores/as diferentes alternativas para la adopción de hábitos saludables, orientados a la relajación, alimentación y autocuidado.

c. Exámenes Médicos:

Adicional se realizarán los exámenes de ingreso, periódico y retiro y vacunación tanto a nivel central como territorial y exámenes periódicos para las/os servidoras/as públicos/as que han cumplido 2 años en la entidad conforme al profesiograma de la Unidad.

5.3 ENFOQUE: SOCIAL Y ALIANZAS

a. Carta de valores

Se realizan actividades para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional y afianzar los valores institucionales a través de carteleras, intranet, página web, entre otros, con el fin de reforzar la cultura en la Unidad. Así mismo los valores se socializarán en el programa de pre-Inducción a todos/as los/as nuevos/as servidoras/as que ingresan a la Entidad y se realizará el compromiso de valores para todos/as los/as nuevos/as servidoras/as.

b. Enfoque Social

Se brinda a los/las servidoras/servidores públicos/as de la UBPD, diferentes servicios ofrecidos de manera virtual y presencial por los bancos y EPS a través de convenios y alianzas tales como libranzas y planes con los bancos, así como planes de ahorro con cooperativa, fondos de vivienda, Cajas de Compensación a las cuales se encuentran afiliados los/as servidores/as, créditos y ofertas de bienes.

De igual manera se realizarán ferias de servicio al año, en las cuales se llevarán a las empresas aliadas a la UBPD (bancos, cooperativas, planes de salud, etc) como también la Caja de Compensación con el fin de dar a conocer los productos a los/as servidores/as.

Programa Estado Joven

El Ministerio del Trabajo en cooperación con el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, creó el programa Estado Joven con el objetivo de “Promover la transición al mercado laboral de los jóvenes que finalizan su ciclo de formación post media, en los niveles normalista, técnico laboral, técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario pregrado, o de programas de formación profesional integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales en entidades del sector público.”

En este programa pueden participar jóvenes entre los 15 y 28 años, estudiantes de programas de formación técnico laboral y profesional, tecnólogo, universitario de pregrado o de formación integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, que dentro de sus planes académicos tengan como requisito el desarrollo de prácticas empresariales para su titulación.

Se ofrecen prácticas de tiempo completo, durante máximo cinco (5) meses y una intensidad horaria de máximo 38 horas semanales.

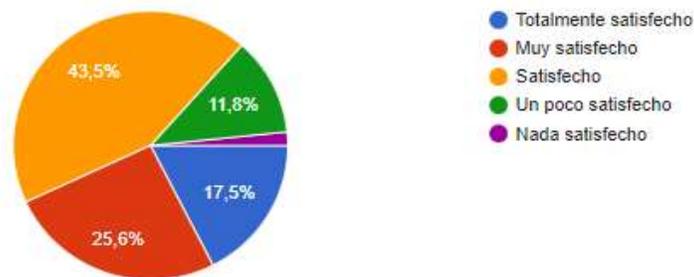
6. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

La Subdirección de Gestión Humana entre el mes de diciembre 2022 y enero 2023 realizó la encuesta de satisfacción de los servicios ofertados por parte de la dependencia en materia de Bienestar con el fin de conocer más a fondo las necesidades y ajustar las propuestas para el Plan 2023.

Esta encuesta tuvo una participación de 252 servidores y servidoras de la unidad de 496 vinculados a corte de 31 de diciembre de 2022. En este sentido se presentó la opinión y percepción del 50,80% de los servidores y servidoras.

a. Proceso de Bienestar Social y Estímulos

1. ¿Cuál es su grado de satisfacción respecto a las actividades de Bienestar desarrolladas en la Unidad?



Fuente: Encuesta de Satisfacción de la Subdirección de Gestión Humana

2. ¿Cuál fue la actividad en la que más disfrutó participar en el 2022?, a los cual los servidores contestaron:



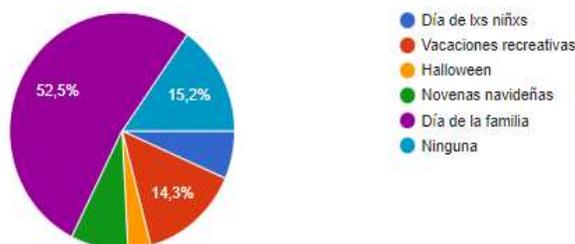
Fuente: Encuesta de Satisfacción de la Subdirección de Gestión Humana

3. ¿En qué actividades de bienestar le gustaría participar? Entre otras las respuestas registradas fueron:



Fuente: Encuesta de Satisfacción de la Subdirección de Gestión Humana

4. De las siguientes actividades en cuál de ellas le gustaría participar o desarrollar en compañía de su grupo familiar



Fuente: Encuesta de Satisfacción de la Subdirección de Gestión Humana

Conclusiones:

- Los servidores y servidoras manifestaron que les gustaría que en este año se continué con los bonos de cuidado, con actividades con talleres de cocina y se proponen actividades deportivas como Rumbaterapia, Yoga y Zumba.
- Se sugiere que la actividad del cierre de gestión para el año 2023 sea de manera individual en cada territorio, que no se realice conexión con el nivel central y se realice todo el día, para integración con su equipo de trabajo.
- De acuerdo con las sugerencias recibidas por los servidores y servidoras, solicitan que se estudie la posibilidad de realizar trabajo en casa al menos 1 o 2 días por consecuencia del transporte público, el cierre de varias vías por arreglos y la posibilidad de compartir con sus familiares que no se encuentran en la misma ciudad en la que él/ella labora.
- Realizar acciones junto con el equipo de cuidado para fortalecer el clima laboral y trabajo en equipo en cada una de las dependencias, para llevar a cabo al menos un día de cuidado al mes con cada equipo.

Proyectó: Eliana Casanova Mora - Analista Técnico grado 02 SGH
Revisó: Andrea Carrasco Ramírez – Subdirectora de Gestión Humana 01/03/2023
 Angela Moreno Orjuela - Subdirectora de Gestión Humana (E) 09/03/2023
 Presentado y socializado a los Miembros del Comité de Gestión No. 5 del 15 de marzo de 2023
Aprobó: Gina Chappe Chappe - Secretaria General (E) 28/03/2023