



UNIDAD DE BÚSQUEDA
DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS

Subdirección de Gestión Humana

Sistema Integral de Bienestar y Cuidado-SIBICU

Julio 2024



I. INTRODUCCIÓN	4
II. MARCO NORMATIVO	5
III. OBJETIVOS	5
3.1 General	5
3.2 Específicos	5
IV. ALCANCE	6
V. PRINCIPIOS Y ENFOQUES	6
5.1 Enfoque centrado en las personas	6
5.2 Enfoque territorial	6
5.3 Gestión basada en el riesgo	6
5.4 Corresponsabilidad	7
5.5 Articulación	7
VI. ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL SISTEMA	8
6.1. Componentes	8
6.1.1 Generación de capacidades y provisión de servicios para el autocuidado, el cuidado y el bienestar integral	9
Instrumentos asociados al componente	9
a. Plan de bienestar social e incentivos	9
b. Plan de Autocuidado, el Camino del Apoyo Emocional hacia la Resiliencia -PAR	9
c. Programa - Esperanza en Acción	10
Líneas de acción del programa	11
Moviéndo-Nos	11
Con-Sentir:	11
Bien-Estar:	12
Saber-Estar:	12
6.1.2 Gestión basada en riesgo	13
Instrumentos asociados al componente	14
a. Sistema de Alertas Tempranas - SAT	14
b. Sala de crisis	14
c. Planes de emergencia	14
6.1.3 Sensibilización y comunicación para la promoción de comportamiento, actitudes y prácticas en pro del bienestar integral (Componente transversal)	15
Instrumentos asociados al componente	15

a.	Estrategia IDENTIDAD UBPD _____	15
6.2.	Sistema asociado al Sistema Integral _____	16
6.2.1.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST _____	16
6.3.	Políticas asociadas _____	16
6.3.1.	Política Interna de Género _____	16
6.3.2.	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo _____	16
6.4.	Actores del Sistema y sus roles _____	17
6.4.1.	Subdirección de Gestión Humana _____	17
6.4.2.	Dirección General – Grupo de Prevención y Protección _____	18
6.4.3.	Dirección General – Asesora de Género _____	19
6.4.4.	Oficina de Gestión del Conocimiento _____	19
6.4.5.	Oficina Asesora de Comunicaciones _____	19
6.4.6.	Equipo Directivo Nivel Central y Territorial _____	19
6.4.7.	Servidores y servidoras de la UBPD _____	20
6.5.	Seguimiento y monitoreo _____	20
VII.	Vigencia _____	20
VIII.	Glosario _____	20
IX.	Documentes asociados _____	21

I. INTRODUCCIÓN

Un Sistema Integral se define como el conjunto de intervenciones encaminadas a concretar una estructura funcional que promueva de manera articulada condiciones para los servidores y servidoras y contratistas de la UBPD.

En este contexto, el Sistema Integrado de Bienestar y Cuidado de la UBPD – SIBICU se define como el modelo de articulación funcional que integra las regulaciones, políticas, estrategias, programas, líneas de acción y actividades para gestionar todos los diferentes riesgos y adelantar acciones preventivas y de promoción del bienestar y cuidado y que por supuesto incluye la seguridad y salud en el trabajo, desde un *enfoque centrado en las personas*, donde la Entidad es garante de las condiciones de bienestar de sus servidores y servidoras, que se insiste debe ser bajo un esquema de corresponsabilidad entre los diferentes actores del sistema y de propiciar condiciones para el *balance de la vida laboral, personal y familiar*

Es importante tener clara la diferencia entre sistema, políticas y programas. Los *programas* se orientan a implementar servicios de bienestar y cuidado. Por su parte las *políticas* articulan una serie de programas que intentan satisfacer las necesidades y asegurar el ejercicio pleno del bienestar integral de los y las servidores de la UBPD. El *Sistema* desarrolla un modelo de gobernanza que incluye la articulación de las diferentes áreas, pero también los roles que desempeña el nivel territorial, como una forma de generar o fortalecer las capacidades instaladas, desarrollando un modelo funcional que trascienda la lógica de la provisión de servicios y se centre en las personas y en una gestión del riesgo.

En este sentido, el SIBICU se erige como un instrumento comprehensivo e integrador para el diseño e implementación de acciones que generen un escenario laboral protector, cuidador, saludable y promotor de la resiliencia, que se traduzca en el bienestar de las y los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y un buen ambiente laboral.

II. MARCO NORMATIVO

- Ley 1562 del 2012 "Por medio de la cual se modifica el Sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional", expedida por el Congreso de Colombia.
- Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" especialmente lo contenido en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, expedida por el Ministerio de Trabajo.
- Resolución No. 0312 de 2019," Por medio de la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, expedida por el Ministerio de Trabajo"
- Ley 1010 de 2016 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
- Ley 2191 de 2022 "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral -ley de desconexión laboral"

III. OBJETIVOS

3.1 General

Fortalecer la gestión articulada, eficiente y efectiva de las intervenciones en favor del Bienestar y Cuidado en la UBPD, para la mejora de las condiciones en las que los servidores y las servidoras realizan su trabajo mitigando posibles afectaciones sobre su salud, su integridad y su vida y propendiendo por el balance de la vida laboral, personal y familiar.

3.2 Específicos

- Establecer una gestión sistemática e integradora de los riesgos que inciden sobre el Bienestar Integral de los servidores y las servidoras de la UBPD
- Fortalecer los servicios de bienestar y autocuidado existentes, fomentando su cualificación, la planeación de mayor cobertura y la ampliación de la oferta, para atender las necesidades de los servidores y servidoras de la UBPD desde un enfoque diferencial, de género; y territorial.
- Promover la generación de una cultura de autocuidado y autoprotección, mediante la instalación de capacidades y herramientas para la detección y gestión de todos los tipos de riesgo que pueden afectar la salud y el bienestar integral de las y los servidores, el cabal desempeño laboral y el desarrollo del mandato.
- Implementar los mecanismos de atención frente a la materialización, en el ejercicio de sus funciones, de los riesgos y la afectación a la salud física y emocional de las y los servidores

de la UBPD, con énfasis en el apoyo emocional y la prestación de los servicios de salud con cargo al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

IV. ALCANCE

Las acciones enmarcadas dentro del Sistema Integral de Bienestar y Cuidado están diseñadas para las y los servidores de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas y sus familias. Cuando sea posible estas acciones se extenderán a los y las contratistas de la UBPD

V. PRINCIPIOS Y ENFOQUES

5.1 Enfoque centrado en las personas

El SIBICU desde el enfoque centrado en la persona, apuesta por la implementación de acciones para el bienestar y el cuidado que incorporen las necesidades de los servidores y servidoras desde una *perspectiva diferencial, de género y territorial*, trabajando en estrecha relación con las diferentes áreas encargadas. Con el objetivo de desarrollar y fortalecer las capacidades y destrezas de las personas, generando un *cambio actitudinal para la transformación* y promoviendo la confianza plena en las personas y la importancia nuclear de su participación como facilitadora del bienestar y el cuidado. Implica también reconocer la posibilidad que tienen las personas de cambiar su entorno y a su vez la influencia que el entorno tiene sobre cada persona y el grupo al que pertenece.

5.2 Enfoque territorial

El SIBICU reconoce e incorpora las particularidades del territorio en la definición de las intervenciones. La adopción de este enfoque busca reconocer la importancia de diseñar intervenciones para el bienestar y el cuidado, coherentes con las dinámicas de los territorios, que sean flexibles e integrales y que involucren activamente a los servidores y servidoras de los Grupos Internos de Trabajo Territorial – GITT generando las capacidades necesarias para su apropiación en el territorio.

5.3 Gestión basada en el riesgo

El SIBICU se sustenta en una gestión basada en riesgo (físico, biológico, psicosocial, violencia basada en género, discriminación, riesgo público, natural, mecánico), desde un enfoque preventivo. Tiene como objetivo minimizar la pérdida de bienestar de los servidores y servidoras de la UBPD, evitando, mitigando o reduciendo la probabilidad de daño a través de intervenciones compartidas entre los diferentes actores.

5.4 Corresponsabilidad

El SIBICU se sustenta en principio de corresponsabilidad que entiende que el compromiso y la responsabilidad con el bienestar y el cuidado es compartida con cada servidor y servidora y coordinada en el desarrollo de las acciones, así como en sus resultados e impacto.

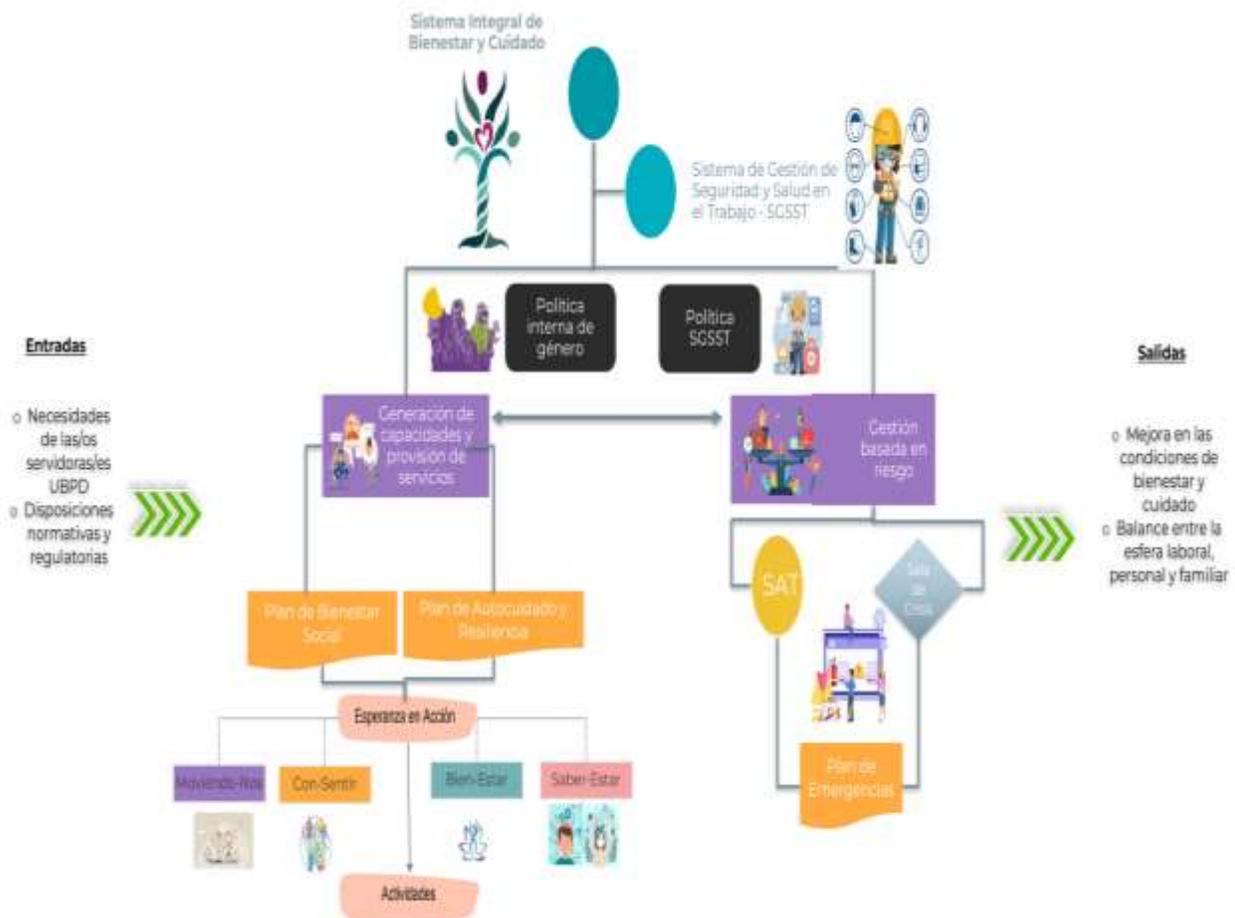
5.5 Articulación

El SIBICU reconoce que es a partir de la sinergia de las competencias de cada área involucrada que se desarrollan abordajes más integrales, con mejores resultados y mayor impacto sobre el bienestar y el cuidado de los servidores y servidoras de la UBPD, incluyendo facilidades de acceso a los servicios.

VI. ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL SISTEMA

El documento que aquí se presenta, define el sistema, sus principios y componentes, así como su modelo funcional, aspectos claves que delinear la orientación de la implementación de las políticas y programas que se vinculan a este.

Figura 1. Estructura funcional del Sistema Integral de Bienestar y Cuidado. UBPD



Fuente: Elaboración propia

6.1. Componentes

El modelo funcional del sistema debe desplegar acciones en torno a tres componentes, que se describen a continuación y para los que la UBPD ha definido diferentes instrumentos de planeación que materializan las intervenciones implementadas para gestionar el riesgo y adelantar acciones preventivas y de promoción del bienestar y cuidado, así como de seguridad

y salud en el trabajo, las cuales atienden a disposiciones legales y a las directrices impartidas por la alta dirección de la entidad.

6.1.1 Generación de capacidades y provisión de servicios para el autocuidado, el cuidado y el bienestar integral

Este componente desarrolla **acciones de promoción** del bienestar y cuidado, a través de proporcionar a los servidores y servidoras de la UBPD los medios necesarios para mejorar desde la autonomía sus condiciones de bienestar y ejercer un mejor autocuidado. Esto incluye la creación de ambientes favorables para el cuidado y el bienestar, el fortalecimiento de la acción y participación de los servidores y servidoras, el desarrollo o fortalecimiento de actitudes personales de cuidado y autocuidado; y la reorientación de los servicios proporcionados desde un enfoque diferencial y de género.

Dentro de las líneas de acción de este componente se encuentran:

- Ampliación de la oferta de servicios de bienestar y de autocuidado acorde con las necesidades identificadas y articulación para la prestación de estos para garantizar el acceso.
- Visibilización de la oferta de servicios de bienestar en el territorio y facilitar su acceso
- Cualificación de múltiples actores que participan del agenciamiento de los servicios de bienestar y autocuidado de la UBPD
- Conformación de redes protectoras donde se construyan de manera colectiva estrategias para potenciar el autocuidado, la resiliencia y el bienestar de los servidores y las servidoras.

Instrumentos asociados al componente

a. Plan de bienestar social e incentivos

Este plan tiene como objetivo contribuir en el mantenimiento de un equilibrio entre la vida familiar y laboral de los/as servidores/as de la UBPD a través de acciones que promuevan el desarrollo organizacional, la recreación, la cultura y el deporte, con el propósito de fortalecer la calidad de vida, el bienestar y el sentido de pertenencia con la Unidad, como factores que impacta positivamente en el desarrollo de la misión de la UBPD.

b. Plan de Autocuidado, el Camino del Apoyo Emocional hacia la Resiliencia -PAR

Este plan tiene como objetivo fomentar una cultura de apoyo emocional que fortalezca la capacidad del autocuidado y la resiliencia de las servidoras, servidores y contratistas de la UBPD, de manera que identifiquen y desarrollen sus habilidades protectoras ante el desgaste laboral, derivado de la misionalidad.

c. Programa - Esperanza en Acción

La UBPD reconoce los desafíos inherentes al desarrollo de la misión humanitaria y, tras evaluar cuidadosamente los riesgos, ha desarrollado el Programa Esperanza en acción, que articula acciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos y del Plan de Autocuidado, el Camino del

Apoyo Emocional hacia la Resiliencia -PAR desde una visión integral para propender por el bienestar, el cuidado y la resiliencia.

Este programa parte del entendimiento de la salud como un estado de bienestar físico, mental y social con capacidad de funcionamiento y no solamente ausencia de enfermedades o invalidez, un estado que les permita a las personas trabajar productivamente y participar activamente en la vida social de la comunidad a la que pertenecen¹

Bajo este entendido, la salud, abarca aspectos subjetivos (bienestar físico, mental y social), objetivos (capacidad de funcionamiento) y aspectos sociales (adaptación y trabajo socialmente productivo), por tanto, es un recurso para la vida diaria, no el objetivo de la vida. Se trata de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas.

Este programa está diseñado para fomentar la salud física, emocional, laboral y familiar. Se estructura a través de cuatro (4) líneas de acción cada una centrada en la promoción, prevención² y atención de aspectos específicos que buscan satisfacer las necesidades y expectativas de las y los servidores en el entorno laboral y familiar mejorando la calidad de vida mediante la ejecución de acciones que ofrecen oportunidades de desarrollo, que redundan en los niveles de participación organizacional desde un enfoque integral.

El cumplimiento de este objetivo implica:

- Implementar estrategias orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y servidoras mediante la identificación de áreas de mejora como la actividad física, la nutrición, el manejo del estrés y jornadas de prevención y promoción de la salud.
- Disminuir los diferentes factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de las y los servidores.
- Prevenir las violencias basadas en género y la violencia antisindical en la UBPD.

¹ Organización Mundial de la Salud. Glosario de Términos de Promoción de la Salud. Ginebra: OMS; 2001. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf;jsessionid=F1A51668C6D78085735778F0DA17BFD0?sequence=1 [Links]

² La promoción de la Salud constituye un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las encaminadas a modificar las condiciones del entorno, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública e individual.

Líneas de acción del programa

Moviéndo-Nos

Línea dirigida a fomentar el bienestar físico de los y las servidoras de la UBPD y los contratistas cuan aplique

Contempla las siguientes actividades:

- **Monitoreando las condiciones de salud:** Incluye los siguientes programas: i) Vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades laborales, ii) Vigilancia de riesgos psicosociales y riesgo público, biomecánicos, biológicos y otros, iii) reincorporación laboral, vi) chequeo médico, v) respaldo mi brigada, los cuales están orientados a generar condiciones favorables para los/las servidores/as y contratistas, mediante la detección y atención oportuna de las necesidades de salud y la identificación de las condiciones laborales con gestión oportuna y de acuerdo con la legislación vigente aplicable.
- **Esperanza te Activa:** A través de diferentes campañas en el transcurso del año se buscará promover un estilo de vida saludable dentro y fuera del trabajo a todas/os las/os servidoras/es y contratistas de la UBPD con el apoyo de la ARL a nivel nacional.
- **Masajes y acupuntura & Meditación - yoga:** Esta acción interviene directamente el cuerpo a través de técnicas complementarias e integradoras de la salud, que impactan el equilibrio mente-cuerpo y con ello situaciones críticas como el estrés y ansiedad. Así mismo, fortalece el ambiente de aprendizaje en autocuidado del cuerpo y las emociones.

Con-Sentir:

Contempla las siguientes actividades:

- **Conversaciones que cuidan:** Busca brindar opciones y recursos para elevar el bienestar y calidad de vida, de tal manera que se mitigue el desgaste emocional, tiene alcance para todos los colaboradores de la UBPD.
Adicional esta actividad contempla la formación de servidoras/es de los diferentes equipos en herramientas básicas para contribuir al cuidado individual y grupal en la UBPD como lo es la contención emocional y la metodología ESTAR para atención en crisis.
- **Detectando el desgaste emocional:** Esta acción se realiza a través del mecanismo de Observatorio con las siguientes estrategias: 1) gestionando información referente a necesidades de cuidado; 2) consolidando y sistematizando la información en categorías e indicadores de análisis desde un enfoque diferencial, de género y territorial; 3) determinando y monitoreando los riesgos psicosociales asociados al desgaste emocional, daño oculto, manejo del estrés, conflictos relacionales, incidentes críticos y actos inseguros al interior de los equipos de la UBPD; y 4) Emitiendo y gestionando alertas tempranas para focalizar acciones integrales desde el cuidado; remitidas en un primer momento a la salas de crisis.
- **Cuidando al Cuidador:** Con el apoyo del CICR, se realizará una intervención piloto en un equipo territorial para realizar apoyo emocional y consolidación de equipo. Este

- programa también está abierto a otras entidades de cooperación internacional o Universidades que brinden apoyo en cuidado, bienestar o desgaste laboral a los equipos de la UBPD.
- **Tiempo para tu bienestar:** a través de jornadas especiales, descanso compensado, incentivos normativos, horario flexible, entre otros se busca fortalecer las necesidades personales y laborales de los/as servidores/as las cuales tienen un impacto directo en el bienestar.
- **Plan Padrino/Madrina:** Cada equipo territorial y dependencia del nivel central contará con un enlace en la SGH, para aclarar sus inquietudes relacionadas con los procesos de la SGH.

Bien-Estar:

- **Briefing & Debriefing:** Preparación para antes, durante y después de una Misión humanitaria brindando herramientas de autocuidado, cuidado, prevención y protección a los equipos. Incluye un chequeo emocional durante la realización de las misiones por si se presenta alguna situación emocional y/o relacional que requiera acompañamiento.
- **Caminatas:** Reconocer el esfuerzo, los logros individuales y en equipo de las servidoras y servidores públicos/as a través de diferentes estrategias que buscan fortalecer las relaciones interpersonales de los equipos mediante caminatas ecológicas.
- **Bienestar a la Carta:** Busca brindar opciones y recursos para elevar el bienestar personal y calidad de vida, abordando áreas clave como deportes, cultura, salud, nutrición y convenios, entre otros mediante un enfoque integral.
- **Todos/as somos UBPD:** Para este propósito se plantea medir el clima laboral con todos/as los/as servidores/as que llevan más de 6 meses en la Unidad.
- **Cierre de Gestión:** Se llevará a cabo el cierre de gestión con todos/as los/as servidores/as de la UBPD reconociendo la labor realizada en el año y dando a conocer los nuevos retos para el próximo año.
- **Día del/la servidor/a público/a:** Resaltar la labor del servicio público. Se dará una mención especial, denominada “*El Camino de Esperanza*” a las/os servidoras/es que cumplen 5 años en la UBPD.

Saber-Estar:

- **Beneficios:** La UBPD otorga diferentes beneficios para los/as servidores/as con el fin de generar un equilibrio entre la vida familiar y laboral.
- **Escuela de Liderazgo:** Busca fortalecer habilidades para la adecuada dirección de equipos.

- **Comunicación Especial para la Paz**³. En articulación con la Oficina de Gestión del Conocimiento, se brindará acceso a cien (100) servidores/as de la Entidad a la capacitación en Comunicación Especial para la Paz. (Comunicación no violenta).
- **Salas amigas de la familia lactante:** Se ha dispuesto de espacios cerrados con el fin de que las madres puedan cumplir con la extracción de la leche materna, contando con espacios adaptados de acuerdo a la normatividad vigente.
- **Cocinemos juntos/as:** Esta actividad se realizará con el fin de fortalecer y promover habilidades blandas como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, adicional con un componente orientado a la alimentación saludable.
- **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.
- **Aplicativo – Tramitemos SGH:** Esta herramienta facilita el trámite para sus solicitudes de permisos y licencias ante la Subdirección de Gestión Humana.

6.1.2 Gestión basada en riesgo

La gestión basada en riesgo requiere una adecuada identificación de los factores de riesgo, esto es, el ergonómico, físico, biológico, público, mecánico, psicosocial y natural las interrelaciones entre estos y las amenazas y/o vulnerabilidades, pero también debe identificar aquellos factores protectores que los disminuyen y mitiguen.

Las líneas de acción de este componente se orientan a:

- Fortalecer el sistema de vigilancia de los diferentes factores de riesgo a través del desarrollo de las acciones de prevención en los siguientes niveles de intervención:

Intervención secundaria: La intervención secundaria se dirige a asegurar una identificación temprana del problema y a realizar una intervención rápida y eficaz. En términos epidemiológicos busca disminuir la prevalencia de los factores que puedan afectar negativamente el bienestar de los y las servidoras de la UBPD e implica acciones de vigilancia.

Intervención terciaria: Buscan reducir los efectos o secuelas de los riesgos materializados, propendiendo por evitar su reincidencia y promoviendo acciones dirigidas a la reincorporación de los servidores y las servidoras a sus diferentes ámbitos, implica medidas correctivas.

- **Generar y gestión datos, información y conocimiento:** Esta línea de acción permite garantizar la integralidad del SIBICU y la posibilidad de tomar decisiones basada en evidencia de calidad. Incluye acciones de recolección, validación, procesamiento y

³ En cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo sindical 2.2.17 que señala " La administración continuará con la implementación de la estrategia de Comunicación No Violenta, de conformidad con la disponibilidad de recursos y de manera articulada con el sistema integral de bienestar y cuidado"

análisis y divulgación de información. Pero también, las dirigidas a generar espacios para la construcción y fortalecimiento de los marcos de interpretación que sustentan la toma de decisiones, incluyendo la referidas al fortalecimiento institucional, la identificación de nuevas necesidades, la movilización de recursos y el monitoreo y evaluación de las intervenciones adelantadas en relación con el bienestar y cuidado de las servidoras y servidores de la UBPD

Instrumentos asociados al componente

a. Sistema de Alertas Tempranas - SAT

Sistema para monitorear y generar alertas sobre situaciones de riesgo que puedan comprometer la salud, vida o integridad de los servidores y servidoras de la UBPD.

El SAT_UBPD acopia, verifica y analiza información de diferentes fuentes; identifica y valora las amenazas y situaciones de vulnerabilidad que afectan el desarrollo de la labor de la entidad, elabora documentos de análisis estructural, emite informes de riesgo con el fin que las áreas competentes coordinen acciones y brinden una atención integral y oportuna.

b. Sala de crisis

Esquema de coordinación para brindar respuesta articulada a la materialización de riesgos derivado de situaciones críticas que afectan o puedan afectar negativamente la reputación, la capacidad de operar, la vida, libertad e integridad, cubriendo desde el monitoreo de la situación, las labores operativas para su atención en terreno hasta el nivel de decisión política, con el fin de evitar o minimizar daños y/o pérdidas y suministrar orientación sobre personal, recursos y comunicaciones.

c. Planes de emergencia

Estos planes definen las estrategias, sistemas de organización y los procedimientos necesarios para que las/los servidoras/es, y contratistas conozcan la manera correcta de actuar para la efectiva y oportuna atención de emergencias, a través de la identificación de los riesgos existentes y la capacitación del personal involucrado, con el fin de minimizar los impactos sobre la vida, la infraestructura y la continuidad de la misionalidad de la UBPD.

Los planes van dirigidos, a cualquier persona que en el momento de una emergencia se encuentre dentro de las instalaciones y aquellos eventos relacionados con emergencias de origen natural, tecnológico, social y urgencias médicas que se puedan presentar y cuya magnitud pueda ser atendida inicialmente por trabajadores u otros presentes en el sitio, mientras llegan las entidades de respuesta, cuando no sea posible controlar la magnitud de la emergencia con el personal y los recursos disponibles.

6.1.3 Sensibilización y comunicación para la promoción de comportamiento, actitudes y prácticas en pro del bienestar integral (Componente transversal)

Este eje contempla acciones comunicativas y pedagógicas enfocadas a despertar la consciencia individual y colectiva frente a la responsabilidad que todos y todas tenemos de asumir buenas prácticas de autocuidado y cuidado frente a los riesgos que se pueden presentar en desarrollo de nuestra labor y que contribuyan a garantizar nuestra integridad y la de otras personas.

Así mismo incluye acciones dirigidas a la conformación de redes donde se construyan de manera colectiva estrategias para potenciar el cuidado y el bienestar de los y las servidoras.

Dentro de este componente se contempla la estrategia de comunicación interna de la UBPD, difundir y visibilizar y posicionar las diferentes intervenciones que se adelantan desde el SIBICU en pro del bienestar y el cuidado de los y las servidoras

Las actividades incluidas en este eje son de carácter transversal a todas las intervenciones adelantadas en el marco del SIBICU y deberán incorporar los enfoques diferenciales, de género y territorial en su diseño e implementación.

Instrumentos asociados al componente

a. Estrategia IDENTIDAD UBPD

El objetivo de esta estrategia consiste en propender por un adecuado ambiente laboral, mediante acciones que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral, impactando el desempeño de los/as servidores/as, su sentido de identidad y motivando a la contribución del logro de los objetivos institucionales, todo ello alineado a la cultura organizacional de la UBPD.

Actividades:

- a. **En sintonía con la UBPD:** Se trabajará de manera conjunta con la Oficina Asesora de Comunicaciones y Pedagogía, a través de reuniones mensuales que se gestionarán entre los equipos. Estos espacios de comunicación interna serán de la alta dirección con los servidores y servidoras de la Unidad.
- b. **Así avanzamos:** Video informativo semanal con las principales noticias internas.
- c. **Agenda conmemorativa:** Liderado por la oficina de comunicaciones y pedagogías se llevarán a cabo actividades y conmemoraciones especiales en torno a la búsqueda.
- d. **Valoro los valores:** Se realizan actividades para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional y afianzar los valores institucionales a través de campañas, intranet, página web, entre otros.
- e. **Compromiso ético para la búsqueda:** Promover la seguridad integral, garantizar el respeto de las personas que buscan y demás terceros participantes con las cuales la UBPD está en contacto, así como la protección de las servidoras, servidores y contratistas, además de ofrecer unos parámetros mínimos para la generación de confianza y aceptación de la misión de la UBPD.

6.2. Sistema asociado al Sistema Integral

6.2.1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST

El SGSST tiene como objetivo prevenir, promover, proteger y conservar las condiciones de salud de sus servidoras, servidores, contratistas y en general de todas las personas que presten sus servicios o ejecuten labores bajo cualquier clase o modalidad de vinculación o contratación, en cualquier lugar en donde se desarrollen las actividades institucionales; así como fomentar ambientes de trabajo seguros y mitigar el riesgo a través de controles permanentes.

Siendo el componente humano una prioridad dentro de la estructura organizacional de la Unidad, la prevención de las enfermedades y accidentes de trabajo, se gestiona en todos los niveles de la Entidad desde el autocuidado y la participación a partir de la identificación, evaluación y valoración de los riesgos de cada una de sus actividades, estableciendo los controles correspondientes que permitan la mitigación o eliminación de los mismos, con el fin de fomentar ambientes de trabajo seguros, que conlleven al bienestar físico, mental y social de los servidores, las servidoras, contratistas y en general de todas las personas que presten sus servicios o ejecuten labores bajo cualquier clase o modalidad de vinculación o contratación en las

instalaciones, sedes o centros de trabajo de la UBPD, así como aquellos lugares en donde se desarrollen las acciones misionales.

6.3. Políticas asociadas

6.3.1. Política Interna de Género

La Política Interna de Género de la UBPD tiene como objetivo implementar estrategias y acciones orientadas a la prevención, atención y erradicación de las Violencias Basadas en Género, promoción de la igualdad, la no violencia y la no discriminación por razones de sexo, género (incluyendo la identidad y la expresión de género) u orientación sexual, al interior de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas (UBPD) en cumplimiento de las obligaciones del servicio público, internacionales y nacionales en materia de igualdad y equidad de género. Dentro de las líneas de acción que deben ser abordadas se encuentran: Aportar a la transformación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para contrarrestar prejuicios y costumbres que se basan en estereotipos de género; lo que incluye acciones para visibilizar las cargas de labores de cuidado no remunerado y redistribuirlas; así como desarrollar intervenciones para la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres.

6.3.2. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas, como entidad de carácter humanitario y extrajudicial, está comprometida con la seguridad y salud en el trabajo de sus servidores/as, contratistas, partes interesadas y demás personas que prestan sus servicios o ejecutan labores bajo cualquier modalidad de vinculación, a través de la implementación,

desarrollo y fortalecimiento, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el cual se realiza la identificación y valoración de los riesgos de cada una de las actividades y la definición de controles que permitan la mitigación o eliminación de los mismos, con el fin de fomentar ambientes de trabajo seguros para todas las personas que prestan sus servicios o ejecutan labores bajo cualquier modalidad de vinculación, en las instalaciones del nivel central y nacional, así como en aquellos lugares en donde se desarrollan acciones misionales, cumpliendo los requisitos legales y gestionando el mejoramiento continuo.

6.4. Actores del Sistema y sus roles

Como se señaló el *Sistema Integral de Bienestar y Cuidado de la UBPD – SIBICU* desarrolla un modelo de gobernanza que incluye la articulación de las diferentes áreas, pero también los roles que desempeña el nivel territorial y los propios servidores y servidoras de la UBPD, como una forma de generar o fortalecer las capacidades instaladas, desarrollando un modelo funcional que trascienda la lógica de la provisión de servicios y se centre en las personas y en la gestión del riesgo propiciando condiciones para la garantía de la salud, vida e integridad de los servidores y servidoras y el balance de la esfera laboral, personal y familiar.

6.4.1. Subdirección de Gestión Humana

El papel de ente rector, coordinador y articulador del SIBICU estará a cargo de la Subdirección de Gestión Humana, área que traza las líneas de política, estándares de monitoreo y seguimiento y articula con las demás áreas corresponsables la implementación de las intervenciones definidas en desarrollo de los componentes, políticas, estrategias y de más instrumentos que integran el Sistema

Como coordinador del sistema, la SGH, deberá promover el direccionamiento y articulación de las acciones pertinentes en los espacios a los que haya lugar, con el fin de que las áreas adelanten las acciones de promoción, prevención y atención que garantizan condiciones para el bienestar y cuidado de los servidores y servidoras de la UBPD, atendiendo a los principios de centralidad de las personas, corresponsabilidad, competencia y articulación.

En el marco de las funciones asignadas a esta dependencia, dentro de la implementación del SIBICU, la Subdirección de Gestión Humana es la encargada de:

- Identificar las necesidades de cuidado y bienestar mediante la aplicación de instrumentos tales como encuestas, grupos focales, etc.
- Crear y asegurar espacios laborales saludables a través el diseño de intervenciones que incluyan la identificación y detección los factores de riesgo y la promoción de factores protectores y que promuevan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar contribuyendo a la generación de bienestar de los servidores y servidoras.
- Promover la participación de los servidores y servidoras de la UBPD y demás instancias en el diseño de intervenciones, seguimiento, monitoreo y evaluación del SIBICU
- Diseñar y someter a aprobación del Comité Directivo de la entidad, los lineamientos, directrices y demás aspectos que soportan la operación del SIBICU

- Definir los parámetros bajo los cuales se brinda asesoría y asistencia técnica en materia de dinamización del SIBICU a las dependencias del nivel central, a las coordinaciones regionales y a los Grupos Internos Territoriales
- Impulsar el compromiso de los actores del nivel central y territorial, así como de los servidores y servidoras de la UBPD en la planeación y ejecución de los programas y estrategias dirigidos a garantizar el ejercicio de la labor en condiciones de Bienestar y Cuidado incorporando los principios que definen el SIBICU
- Garantizar la alineación entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la Política de Cuidado de la entidad y los programas y estrategias que la operacionalizan.
- Identificar y analizar los riesgos relevantes (psicosocial, biológicos, violencia basada en género, discriminación, riesgo público, naturales) atendiendo su posible incidencia sobre la salud, la vida y la integridad de los servidores y las servidoras de la UBPD
- Adoptar las medidas y estrategias necesarias para mitigar el impacto de la materialización de los riesgos para el bienestar de los servidores y servidoras de la UBPD
- Realizar seguimiento y evaluación del impacto de las intervenciones y definir las necesidades de ajuste cuando se requiera.

6.4.2. Dirección General – Grupo de Prevención y Protección

El grupo de prevención y protección en el marco del SIBICU adelanta las siguientes actividades:

- Realizar acciones de sensibilización y pedagogía para aumentar las capacidades de análisis de riesgos de seguridad pública, apropiación de los niveles del mismo y el desarrollo de mecanismos de autoprotección.
- Coordinar la implementación y operación del Sistema de Alertas Tempranas para la Gestión de Riesgos de la UBPD – SAT
- Recopilar y sistematizar la información de contexto de riesgo de las fuentes primarias (comunidades, organizaciones, autoridades locales, territoriales y étnico territoriales) de las fuentes secundarias y organismos humanitarios y barrido de prensa en el nivel territorial.
- Identificar, valorar y diseñar estrategias de mitigación de los riesgos para la vida, libertad e integridad de los equipos de la UBPD y terceros participantes en el proceso de búsqueda.
- Liderar las acciones para la atención de incidentes que amenacen la seguridad los servidoras y servidores de la UBPD o de la materialización de riesgos durante las misiones humanitarias.
- Liderar la operación de la Sala de Crisis incluido la definición de situaciones que ameriten convocar al Comité de manejo de crisis.
- Elaborar en coordinación con los demás actores, los planes de contingencia
- Apoyar a los equipos de la UBPD en el acceso a territorios de alta complejidad para la implementación de su mandato

6.4.3. Dirección General – Asesora de Género

La dirección en el marco del SIBICU adelantará las siguientes acciones:

- Promover la incorporación en los programas, estrategias y planes relacionados con el bienestar y el autocuidado de los servidores y servidoras de la UBPD, acciones que garanticen la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.
- Apoyar el diseño de iniciativas de sensibilización en torno a la diversidad y la inclusión que hacen parte del relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores y las servidoras de la UBPD.
- Apoyar el diseño de acciones para detectar situaciones discriminatorias, divulgar las rutas y procedimientos de atención ante dichas situaciones.

6.4.4. Oficina de Gestión del Conocimiento

La Oficina de Gestión y el Conocimiento en el marco del SIBICU adelanta las siguientes actividades:

- Apoyar la implementación de acciones para el fortalecimiento de capacidades de los servidores en relación con el autocuidado, cuidado y la gestión de riesgo de acuerdo con

lo definido en los programas, estrategias y planes diseñados por el coordinador del SIBICU y demás actores corresponsables.

- Diseñar capacidad técnica para promover el uso y aplicación de los instrumentos diseñados por la UBPD en materia de gestión del riesgo, cuidado y bienestar.

6.4.5. Oficina Asesora de Comunicaciones

- Apoyar el diseño e implementación de estrategias pedagógicas de promoción y prevención en relación con el cuidado y el Bienestar de los servidores y las servidoras, de acuerdo con lo definido en los programas, estrategias y planes diseñados por el coordinador del SIBICU y demás actores corresponsables.
- Adelantar estrategias de difusión y socialización que garanticen acceso oportuno a la información sobre factores de riesgo y factores protectores para el cuidado y el bienestar de los servidores y servidoras
- Elaborar productos comunicativos que permitan divulgar información en relación con las acciones implementadas para garantizar el Bienestar y Cuidado de los servidores y servidoras de la UBPD.

6.4.6. Equipo Directivo Nivel Central y Territorial

- Asegurar la implementación del Sistema Integrado de Bienestar y Cuidado - SIBICU, en coordinación con la Subdirección de Gestión Humana en el área bajo su responsabilidad.

- Efectuar seguimiento al cumplimiento de los protocolos y lineamientos y demás intervenciones para la garantía del Bienestar y el Cuidado de los servidores y servidoras de la UBPD.
- Activar oportunamente los canales para el abordaje de situaciones que puedan afectar el desempeño de la labor de los servidores y servidoras a su cargo, en condiciones de bienestar y cuidado.

6.4.7. Servidores y servidoras de la UBPD

- Participar en las actividades de promoción, prevención, capacitaciones etc., establecidas en el marco de las acciones de implementación del SIBICU.
- Apoyar el fortalecimiento de los mecanismos establecidos para el seguimiento y evaluación del SIBICU a través de los canales definidos por el coordinador del Sistema.
- Comprometerse con acciones de cuidado y autocuidado.
- Promover acciones o espacios de construcción colectiva para fortalecer relaciones y construir redes de cuidado y autocuidado.

6.5. Seguimiento y monitoreo

- Observatorio del Sistema Integral de Bienestar y Cuidado: representa una herramienta esencial para controlar la ejecución de las diferentes líneas de acción y su influencia directa en la salud integral de beneficiarios del sistema y se encarga de verificar el cumplimiento de las metas establecidas, permitiendo así la toma de decisiones informadas.
- Índice de Felicidad: Herramienta de auto percepción que permite evaluar el nivel de felicidad sobre algunas de las dimensiones que se enuncian a continuación, las cuales en su momento serán determinadas por la UBPD: salud, familia, tiempo libre, habilidades y trabajo.

VII. Vigencia

El presente documento rige a partir del 1 de junio de 2024 hasta el 31 de mayo de 2026.

VIII. Glosario

Alerta de riesgo para la búsqueda. documento que contiene información del componente de riesgos de violencia, conflicto y democracia, de carácter nacional, regional o local, que se ha identificado puede afectar el cumplimiento del mandato de la UBPD, por lo que su emisión es inmediata y conlleva a la construcción de estrategias de mitigación de riesgos.

Riesgo. Probabilidad de sufrir daños o pérdidas, sea por una eventualidad genérica o por el hecho de exponerse a los peligros que los causan y que puede ser medida o verificada a través de los efectos que produce.

Prevención de los riesgos en salud. Es el conjunto de acciones individuales y colectivas orientadas a la reducción de los riesgos de enfermar o morir. El objetivo es minimizar la pérdida de bienestar evitando, mitigando o reduciendo al mínimo la probabilidad de daño, mediante intervenciones compartidas entre los diferentes actores cuyas acciones u omisiones tienen incidencia en el bienestar y cuidado de las personas que integran la UBPD

Análisis de riesgo. Acción que comprende, por un lado, la evaluación del riesgo, entendida como la identificación de los daños y la estimación de sus efectos y, por el otro, la gestión del riesgo mediante el establecimiento de reglas para mitigarlo o reducir el riesgo evaluado y para seleccionar y aplicar las estrategias adecuadas para su control.

Mecanismos preventivos. Son aquellos que actúan para eliminar las causas del riesgo y prevenir su ocurrencia o materialización.

Mecanismos correctivos: Son aquellos que permiten el restablecimiento de la actividad después de ser detectado un evento no deseable, con la modificación de las acciones que propiciaron su ocurrencia.

IX. Documentos asociados

GTH-PL-003 Plan de Bienestar e Incentivos

GTH-PL-007 Plan de Autocuidado, el Camino del Apoyo Emocional hacia la Resiliencia-PAR-, para Servidoras, Servidores y Contratistas de la UBPD 2024-2025 “ESPERANZA TE CUIDA”

CONTROL DE CAMBIOS		
FECHA	DETALLE DE LOS CAMBIOS EFECTUADOS	VERSIÓN
25/07/2024	Versión inicial	001

Proyectó: Eliana Casanova Mora – Analista Técnico - SGH

Revisó: Carolina Rubio – Experto – SGH 02/05/2024

Carmen Elena Ruiz Galindo – Contratista - SGH

Carlos Zapata – Asesor Dirección General

Aprobó: Paola Ximena Martínez Ballen – Subdirectora de Gestión Humana-25/07/2024