



La educación
es de todos

Mineducación



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
2022**

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR



BOGOTÁ D.C, ENERO 2022



Tabla de contenido	Pág.
1. Introducción.....	3
2. Marco normativo	4
3. Objetivos	5
4. Definiciones.....	6
5. Diagnóstico	7
6. Cobertura	8
7. Programas de bienestar social 2022.....	9
8. Entidades de apoyo	16
9. Evidencias del plan	16
10. Obligaciones de los funcionarios.....	16
11. Seguimiento y evaluación	16
12. Plan de bienestar social e incentivos 2022	17



La educación
es de todos

Mineducación



1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, busca satisfacer las necesidades y expectativas de los servidores públicos y sus familias, favoreciendo su desarrollo integral y mejorando su calidad de vida, a través de la ejecución de actividades encaminadas a incrementar el nivel de satisfacción y el sentido de pertenencia con la entidad, mejoramiento del ambiente laboral, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La Subdirección Técnica de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano, es la responsable de la formulación, proyección, ejecución y seguimiento de las diferentes estrategias relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida de los servidores, a través del Programa de Bienestar e incentivos, el cual pretende garantizar el desarrollo y coordinación de las actividades relacionadas con: el bienestar, sistema de estímulos e incentivos y retiro asistido, los cuales se enmarcan en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, toda vez que el talento humano es el eje central en el desarrollo organizacional, para la prestación del servicio público.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse, a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Teniendo en cuenta esto, se identificaron las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario, por medio de una encuesta de diagnóstico, aplicada en diciembre de 2021.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se presenta el Plan de Bienestar e Incentivos 2021, para los servidores de la entidad que se vinculen en carrera administrativa y período de prueba, de libre nombramiento y remoción y provisionales; buscando el fortalecimiento de la calidad de vida, exaltación de su labor y promoviendo una cultura organizacional con motivación.

Las actividades que se plantean involucran a los colaboradores y a su núcleo familiar primario, a través de la oferta de programas culturales, institucionales, formativos, deportivos y recreativos que le apuntan a identificar alertas tempranas e intereses característicos de las personas según ciclos vitales, tales como: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos adolescentes, entre otras.



2. Marco normativo

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público corresponden a:

- **Decreto – Ley 1567 de 1998.** “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.”
- **Ley 734 de 2002.** “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.” (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- **Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1361 de 2009.** “Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.”
- **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.” (artículo 5).
- **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.”
- **Ley 1960 de 2019:** se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- **Decreto 1227 de 2005** (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1083 del 2015.** En su artículo 2.2.10.7 indica que 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, se deben ejecutar las actividades allí mencionadas.
- **Programa Nacional de Bienestar 2020-2022:** “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de diciembre del 2020



3. Objetivos

Objetivo general

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad, promoviendo espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de la ejecución de programas que fortalezcan su desarrollo integral y un adecuado clima organizacional.

Objetivos estratégicos

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Ejecutar acciones orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones de bienestar, que aporten al desarrollo integral, al mejoramiento de su calidad de vida y el de su grupo familiar primario.
- Crear espacios de reconocimiento a los servidores, orientados a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas, en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Contribuir al desarrollo de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

Objetivos específicos

- Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades e intereses de los servidores, así como el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información actualizada que sirva como fuente diagnóstica para la construcción de los planes anuales de bienestar e incentivos.
- Proporcionar orientación a los servidores que están a cinco años o menos de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para acceder a la pensión por vejez, con el fin de facilitar y favorecer la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.
- Gestionar y garantizar la calidad y respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores y su grupo familiar, así como



propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.

4. Definiciones

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos, el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio organizacional: Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre, producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Clima laboral: El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra, o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Riesgo psicosocial: La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

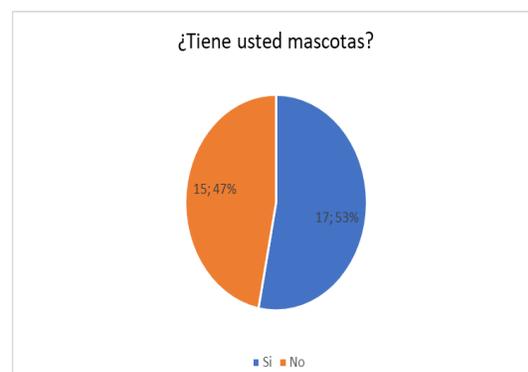
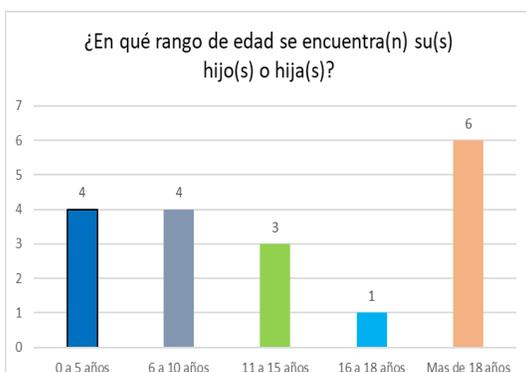
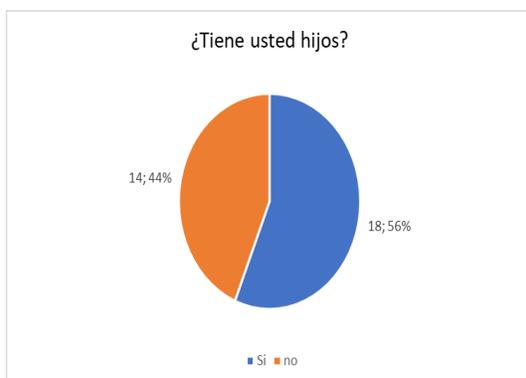
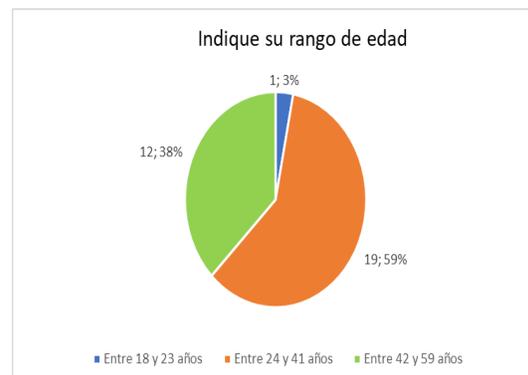
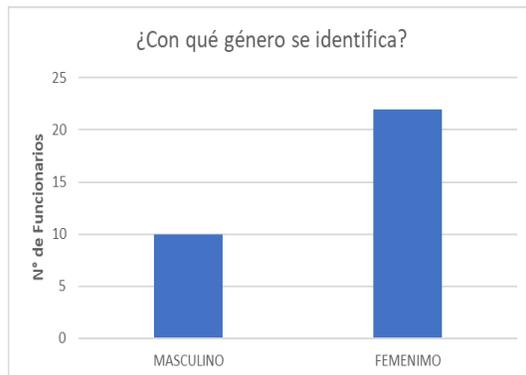
Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.



Teletrabajo: Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

5. Diagnóstico

Se invitó a participar al 100% de los servidores públicos de la UApA, en la encuesta diagnóstico de necesidades y obtuvieron los siguientes resultados:

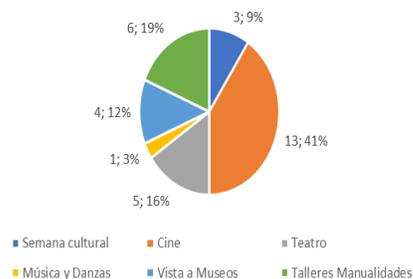




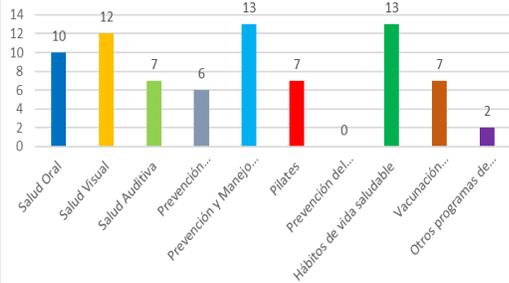
¿Qué actividades de Bienestar desearía que se implementaran durante el año 2022?



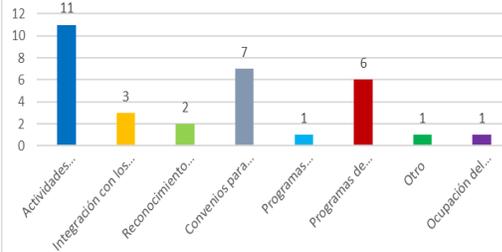
¿Qué programas artísticos y culturales son de su preferencia?



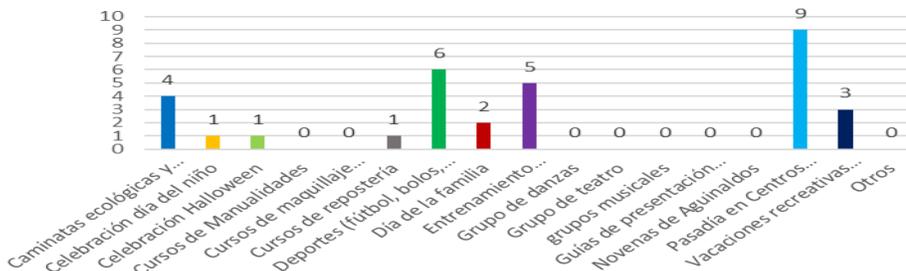
¿En qué programa de promoción y prevención de Salud te gustaría participar?



¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de Bienestar y Calidad Social?



¿Qué actividades le gustaría encontrar dentro del Plan de Bienestar y Calidad Social?



6. Cobertura

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Unidad Administrativa de Alimentación Escolar Alimentos para Aprender y su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia, a través de los programas de bienestar y estímulos que se desarrollan en coordinación con la Caja de Compensación Familiar.



La educación
es de todos

Mineducación



La Ley 909 del 2004 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que son beneficiarios de los Programas de Protección y Servicios Sociales los empleados y sus familias. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

Son beneficiarios de los planes de Incentivos los empleados en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción; así mismo, los equipos de trabajo que corresponden al grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad o de un proceso.

7. Programas de bienestar social 2022

El Plan de Bienestar Social de la UApA, se enmarcará en las áreas de protección y equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital según lo establecido en la normatividad vigente.

Por lo anterior, y para dar cumplimiento al plan de bienestar e incentivos 2022, se contará con el apoyo de las siguientes entidades.

- Caja de Compensación Familiar COMPENSAR
- Instituto Distrital de las Artes (IDARTES)
- ARL (Positiva)
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAPF)
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

En este sentido, los programas a desarrollar al interior de la Unidad corresponden a

EJE 1: Equilibrio psicosocial

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

Factores psicosociales

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

Eventos deportivos y recreacionales



La educación
es de todos

Mineducación



- Acondicionamiento Físico: Se garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.
- Escuelas Deportivas: En este espacio podrá participar el funcionario y su grupo familiar primario, donde podrán disfrutar de la oferta deportiva brindada por la institución aliada con la que se tome el plan de bienestar.
- Torneo de Bolos, Rana, Tenis de mesa y FIFA: Un espacio de integración para disfrutar con amigos UApA, promoviendo el trabajo en equipo y la sana competencia.

Eventos artísticos y culturales

Cierre de Gestión: Esta actividad tendrá como propósito reconocer el trabajo de los colaboradores en pro de incentivar y motivar, con el fin de alcanzar los objetivos del siguiente año y realizar el balance de la vigencia, en materia de cumplimiento de metas y proyectos.

Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad

En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como, pintura y arreglos navideños, generando aprendizajes que contribuyan a la disminución del riesgo psicosocial.

Teletrabajo- trabajo virtual en casa

Se implementará el programa de flexibilidad laboral, para aquellas funciones que puedan ser realizadas por medio de la modalidad de trabajo virtual en casa.

Bienestar espiritual

En este espacio se promoverán acciones para que los funcionarios compartan sus experiencias desde sus creencias espirituales.

Equilibrio entre la vida laboral y familiar

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

Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

Hora de lactancia materna: Luego de finalizada la licencia de maternidad por ley, las funcionarias tendrán derecho a una hora de lactancia durante un mes adicional a los otorgados por la ley.



La educación
es de todos

Mineducación



Día de la familia

De acuerdo con la normatividad vigente se realizarán dos actividades al año que garanticen la integración de la familia, a través de un espacio libre disfrutando desde casa y/o de manera presencial.

Día de la Niñez y la Recreación

Realizar una actividad lúdica, en alianza con la caja de compensación, dirigida a los niños, niñas y adolescentes a cargo de los servidores públicos de la UApA.

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan satisfacer sus necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y exaltación de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades que dinamicen el ejercicio de sus funciones al interior de la entidad.

Día nacional del Servidor Público (27 de junio)

Jornada de Integración “Pista UApA”: Este espacio fomenta el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas que conforman la UApA. Los funcionarios tendrán la oportunidad de retar su conocimiento entorno a la entidad mientras enfrentan actividades físicas para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad.

Reconocimiento a servidores públicos según su profesión

La UApA te agradece: Este programa tiene como objetivo brindar un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales (día de la secretaria, día del servidor público, día del conductor, día del contador, día del administrador, entre otros).

Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida

- **Seminario – Taller Pre-pensionados:** Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.
- **Desvinculación Laboral Asistida:** En caso de ser requerido por transformación de la organización, se le brindará apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad.

Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño)



La educación
es de todos

Mineducación



Mejores Servidores y Equipos de Trabajo: Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción y Gerentes Públicos de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como, los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando de esta manera, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

Celebración por cumpleaños

Conceder a los funcionarios, día de descanso remunerado en la fecha de su cumpleaños. En caso de que su fecha de cumpleaños corresponda a un fin de semana, deberá coordinar con su jefe inmediato el día que se tomará dentro de ese mismo mes. Así mismo, se hará entrega de un detalle para que el servidor disfrute en compañía de su familia.

Vacaciones Recreativas

Esta jornada se realizará con la participación de los hijos de los funcionarios, a través de actividades dirigidas por un promotor que incluirán manualidades y una representación cultural.

Jornada de integración por Halloween

Se realizará una actividad de integración entre las áreas con una temática elegida entre cada una de ellas.

Jornada de mascotas

Para las familias que cuentan con una mascota o los servidores públicos que viven solos, pero que cuentan con animales de compañía, podrán disfrutar y conocer los servicios y productos para sus mascotas. Además, podrán tener charlas enfocadas al cuidado de uno de los miembros más importantes de la familia.

Clima Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de Medición Clima Organizacional y acciones que fortalezcan la comunicación corporativa, habilidades blandas y el trabajo en equipo en los siguientes puntos importantes:

- Habilidades blandas servicio al cliente interno y externo
- Técnicas de comunicación Ascendente y Descendente
- Comunicación no Verbal



Salario emocional

Este programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

- Licencia de Paternidad: Conceder un permiso remunerado de un día adicional a la licencia de paternidad otorgada por ley y una hora diaria hasta que el menor cumpla un mes de nacido.
- Jornadas Laborales Comprimidas: En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, entre otros) se realizará una jornada comprimida para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa.
- Media Jornada Laboral: En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (día de las velitas, navidad y año nuevo), se les otorgará media jornada libre remunerada.
- Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.

Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia

Se desarrollarán actividades en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos de la UApA, con campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable.

Entorno laboral saludable

Jornada de hábitos saludables: Realizar una actividad que propenda por la salud física y mental de los funcionarios

- Feria servicios complementarios en salud.
- Sesión de alimentación saludable: Esta sesión tienen como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismos.

Lectura y cultura en familia

Promover espacios de lectura en familia a través de un bono para adquirir un libro de la preferencia del funcionario.

UApA en Bici



La educación
es de todos

Mineducación



Al trabajo en bici. Los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad que certifiquen haber llegado treinta (30) veces a su trabajo, en bicicleta, recibirán medio (1/2) día laboral libre remunerado, con un límite de hasta ocho (8) medios días libres al año.

Eje 2: Salud mental

Nuestro cuerpo es un sistema integral que refleja nuestro estado mental y las decisiones que tomamos día a día para tener un equilibrio. Por esta razón, en este programa abordamos los puntos importantes que nos llevan a tener una salud física y mental óptima.

- **Promoción y prevención en salud**

Feria de servicios Complementarios en Salud

Realizar una actividad que propenda por la salud física y mental de los funcionarios, en el marco de la feria servicios complementarios en salud.

Sesión de Alimentación Saludable

Esta sesión tiene como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismos.

Jornada de Salud Mental

Este espacio tiene como objetivo que los funcionarios aprendan técnicas que contribuyan a su bienestar mental como: técnicas de relajación, manejo del duelo, roles de la vida laboral y familiar, entre otros.

Eje 3: Convivencia social

- **Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.**

Mes de la Diversidad

En marzo se celebrará el día de la mujer y del hombre. Así mismo, se promoverá la diversidad de género, raza, cultura, entre otros durante la vigencia.

Cultura inclusiva

Divulgar y promocionar los valores institucionales del código de integridad promoviendo la diversidad e inclusión.

- **Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder**



La educación
es de todos

Mineducación



Programa de Convivencia Laboral

Realizar actividades de sensibilización sobre el acoso y sus consecuencias. - Capacitación en resolución de conflictos

Eje 4: Alianzas interinstitucionales

- **Coordinación interinstitucional**

Alianzas con Instituciones de Educación Superior

Se realizarán alianzas con las entidades de educación superior aliadas a la UApA para que los servidores de la entidad tengan acceso a las actividades culturales ofrecidas por dichas instituciones.

Programa Servimos

Promover el Programa Servimos al que tienen acceso todos los funcionarios de la entidad para que puedan disfrutar de una oferta de Bienestar Ampliada.

Promoción Jornada adquisición de Vivienda

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda que ofrece el mercado a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de apoyar el proceso de compra de vivienda propia.

- Se realizará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio a través de alianzas con el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.
- Realizar un taller para el manejo de las finanzas personales enfocados en compra de vivienda.

Eje 5: Transformación digital

En atención al momento coyuntural por el que atravesamos en el mundo, se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, lo cual ha permitido comprender la importancia de la creación de una cultura digital, así como la facilitación de la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.

- **Creación de ecosistemas digitales**

Bienestar a un clic

Generar un espacio digital desde SharePoint en donde todos los funcionarios de la UApA puedan acceder a las diferentes actividades virtuales de bienestar.



8. Entidades de apoyo

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

9. Evidencias del plan

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- Registro de Asistencia: este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad, lo cual permitirá tener una base de datos actualizada, con el fin de llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.
- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.

10. Obligaciones de los funcionarios

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Desarrollo y Transformación.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Desarrollo y Transformación.
- Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

11. Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado, según el alcance del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se estableció un indicador que contribuya a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar, cuya fórmula de medición será la siguiente:

$$\text{Cobertura: } \frac{\text{Número total de inscritos} * 100}{\text{Numero de cupos disponibles}}$$



La educación
es de todos

Mineducación



*Este indicador se medirá a las actividades conllevan ejecución contractual

12. Plan de bienestar social e incentivos 2022

PROGRAMA	ACTIVIDAD
Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
A. Factores Psicosociales	
Programa Recreo Deportivo	Acondicionamiento Físico • Club Deportivo de Atletismo • Escuelas Deportivas • Torneo de Bolos, Rana, Tenis de mesa y FIFA
Actividades Artísticas y Culturales	Cierre de Gestión
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad	• Pintura • Arreglos Navideños
Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	Programa de flexibilidad laboral
Bienestar espiritual	Espacio para compartir experiencias espirituales
B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Hora de Lactancia Materna
Día de la familia	Dos jornadas de integración familiar
Día de la Niñez y la Recreación	Actividades de recreación y refrigerio
C. Calidad de Vida Laboral	
Día Nacional del Servidor Público	Actividad de integración "Pista UApA
Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	La UApA te reconoce.
Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida	• Taller Seminario Pre-pensionados • Desvinculación Laboral Asistida
Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño)	Incentivos Individuales y Equipos de Trabajo
Celebración de cumpleaños	• Día libre remunerado
Actividades recreativas y vacacionales	• Vacaciones Recreativas • Jornada de integración por Halloween • Jornada de mascotas
Clima Organizacional	•Habilidades blandas servicio al cliente interno y externo •Técnicas de comunicación Ascendente y Descendente •Comunicación no Verbal
Salario emocional	Licencia de Paternidad • Jornadas Laborales Comprimidas • Media Jornada Laboral • Tiempo Compensado
D. Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia	
Entorno Laboral Saludable	Jornada de hábitos saludables • Feria servicios complementarios en salud. • Sesión de alimentación saludable
Lectura y cultura en familia	Bono para adquirir un libro a elección del funcionario.
UApA en Bici	medio (1/2) día laboral libre remunerado, con un límite de hasta ocho (8) medios días libres al año
Eje 2: SALUD MENTAL	
A. Promoción y prevención en salud	



Salud Integral	• Feria de servicios Complementarios en Salud • Sesión de Alimentación Saludable • Jornada de Salud Mental. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
Eje 3: CONVIVENCIA SOCIAL	
A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.	
Mes de la Diversidad	• Celebración día de la mujer. • Celebración día del Hombre. • Capsulas informativas sobre diversidad de género, raza, cultural, entre otros
Cultura inclusiva	Promocionar los valores institucionales del código de integridad promoviendo la diversidad e inclusión
B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	
Programa de convivencia laboral	Actividades de sensibilización sobre el acoso y sus consecuencias. - Capacitación en resolución de conflictos
EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	
A. Coordinación interinstitucional	
Alianzas con Instituciones de Educación Superior	Convenios con Instituciones de Educación Superior Aliadas
Programa servimos	Divulgación de los beneficios establecidos en el marco del programa Servimos, administrado por Función Pública.
Promoción Programas de Vivienda	• Feria informativa para compra de vivienda. • Sesión Finanzas Personales.
EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
A. Creación de ecosistemas digitales	
Bienestar a un clic	Espacio digital desde SharePoint.

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
0	Diseño del plan institucional para la vigencia 2022, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018 y la Circular externa N° 100 - 025 de 2021	Enero de 2022