

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - VIGENCIA 2025

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR - ALIMENTOS PARA APRENDER

BOGOTÁ D.C, JULIO DE 2025

Tabla de contenido

Pág.

1.	Introducción	3
2.	Marco normativo.....	5
3.	Objetivo general.....	7
4.	Objetivos específicos.....	7
5.	Términos y definiciones	7
6.	Política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con la cual se articula el plan.	8
7.	Avances o logros - Vigencia 2024	11
8.	Beneficiarios	12
9.	Responsable	12
10.	Obligaciones	12
10.1	Obligaciones de la UApA	12
10.2	Obligaciones de los servidores públicos.....	13
11.	Caracterización de la población.....	13
12.	Resultados encuesta de calidad de vida compensar - diagnóstico de necesidades	13
13.	Estructura plan de bienestar social	19
13.1	Eje 1: Equilibrio psicosocial	21
13.1.1	Factores psicosociales.....	21
13.1.2	Equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar	22
13.1.3	Calidad de vida laboral.....	22
13.2	Eje 2: Salud mental	23
13.2.1	Higiene mental	23
13.2.2	Prevención de nuevos riesgos a la salud	23
13.3	Eje 3: Diversidad e inclusión	24
13.3.1	Fomento de la inclusión, diversidad y equidad	24
13.3.2	Prevención, atención y medidas de protección	24
13.4	Eje 4: Transformación digital	25
13.4.1	Creación de cultura digital para el bienestar	25
13.4.2	Analítica de datos para el bienestar	25
13.4.3	Creación de ecosistemas digitales	25

13.5 Eje 5. Transversal: identidad y vocación por el servicio público	26
14. Seguimiento y evaluación	26
14.1 Indicadores para evaluar la gestión del PIB	
15. Incentivos y reconocimientos especiales	27
16. Acciones estratégicas vigencia 2025.....	27
17. Cronograma	

Gráficos y tablas

Gráfica 1. Gestión y Desempeño	8
Gráfica 2. Caracterización muestra	14
Gráfica 3. Estado civil.....	14
Gráfica 4. Edad.....	14
Gráfica 5. Familia	15
Gráfica 6. Satisfacción trabajo	16
Gráfica 7. Actividades laborales.....	16
Gráfica 8. Actividades de interés para el equilibrio emocional.....	17
Gráfica 9. Actividades de preferencia	17
Gráfica 10. Calificación actividades bienestar.....	19
Gráfica 11. Ejes temáticos.....	20
Tabla 1. Caracterización de la muestra.....	18
Tabla 2. Distribución por nivel.....	18
Tabla 3. Calificación actividades bienestar	19
Tabla 4. Indicador de cumplimiento.....	26

1. Introducción

El presente documento contiene el Plan de Bienestar e incentivos, de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender (UApA), formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores de la Entidad; dichas

necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

La construcción del plan de bienestar social de la UApA, parte de los lineamientos y la normatividad establecida por el Gobierno Nacional, la cual busca generar condiciones y estrategias que permitan mejorar las condiciones de vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, con el fin de contribuir al mejoramiento de calidad de vida, y a su vez, refleje el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y el desarrollo profesional y personal, incrementando el bienestar y su felicidad.

El plan debe implementarse de manera presencial y cuando sea de obligatoriedad por las circunstancias, se recurrirá a la virtualidad de tal manera que no se pierda el propósito del mismo, el cual es contribuir con un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida y el equilibrio entre la vida personal y laboral de todos los servidores públicos, reconociendo su labor y propendiendo por el sentido de pertenencia y motivación.

Este plan, es un componente esencial en el desarrollo armónico e integral del servidor público y se formula a partir de las iniciativas de los funcionarios como procesos permanentes, dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, que parte de la encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar social – Calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, el plan de bienestar social se estructuró de acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar: *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"* y los siguientes 5 ejes estratégicos que desarrolla:

1. Equilibrio Psicosocial.
2. Salud Mental.
3. Diversidad e Inclusión.
4. Transformación Digital.
5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.

Estos ejes buscan contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de que se puedan planificar, estructurar y evaluar los planes de bienestar. Siempre en línea con las normas que reglamentan el sistema de estímulos para los funcionarios del Estado, los lineamientos establecidos y demás normas que lo modifiquen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible de la institución y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.

De acuerdo con lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación (MIPG) se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo

al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

2. Marco normativo

El plan de bienestar social de la UApA, se encuentra enmarcado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del estado colombiano.

- **Constitución Política de Colombia, artículo 209.** Facultad de las autoridades administrativas para coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.
- **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 581 de 2000.** Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- **Ley 724 de 2001.** Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.** Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar planes de bienestar, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- **Ley 1010 de 2006.** Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- **Ley 1221 de 2008 y Decreto Reglamentario 884 de 2012.** Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable.
- **Decreto 2771 de 2008.** Prevención del Sedentarismo, telemedicina, teleorientación psicológica.
- **Sistema de estímulos orientaciones metodológicas – DAFP 2012.** Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar laboral para formular los planes de bienestar.

- **Ley 1581 de 2012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2013.** Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- **Decreto 2865 de 2013 compilado en el art. 2.2.15.1 y del Decreto 1083 de 2015.** Día Nacional del Servidor Público.
- **Decreto 1083 de 2015.** Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición. Título 10. Sistema de Estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de planes de bienestar social.
- **Decreto 051 de 2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009, relativo a la inclusión de los hijos de los servidores hasta los 25 años en el Programa Nacional de Bienestar.
- **Circular DAFP No. 100-08-2015.** Horarios flexibles para servidores públicos.
- **Ley 1811 de 2016.** Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.
- **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.
- **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.
- **Guía de estímulos de los servidores públicos, versión 1, septiembre de 2018.** El cual brinda los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- **Ley 1978 de 2019.** Por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias.
- **Manual operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2021.** El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
- **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.** *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida."*
- **Decreto 199 de 2024.** Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de

la Nación.

3. Objetivo general

Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos mediante la implementación de estrategias y programas que promuevan su bienestar físico, mental y emocional, favoreciendo un entorno laboral saludable, motivador y equilibrado, que impulse la productividad, el sentido de pertenencia y el desarrollo integral.

4. Objetivos específicos

Los objetivos específicos orientan las acciones propuestas para que los actores involucrados adelanten las estrategias necesarias en el marco de la planeación y la gestión integral del talento humano:

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida personal, laboral y familiar de los servidores públicos.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en los servidores públicos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

5. Términos y definiciones

- **Bienestar social:** (Pilar para hacer que la gestión humana sea cada vez más estratégica) Conjunto de factores que participan en la calidad de vida de un colaborador permitiendo que exista un equilibrio físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral.
- **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 contribuir con un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio.

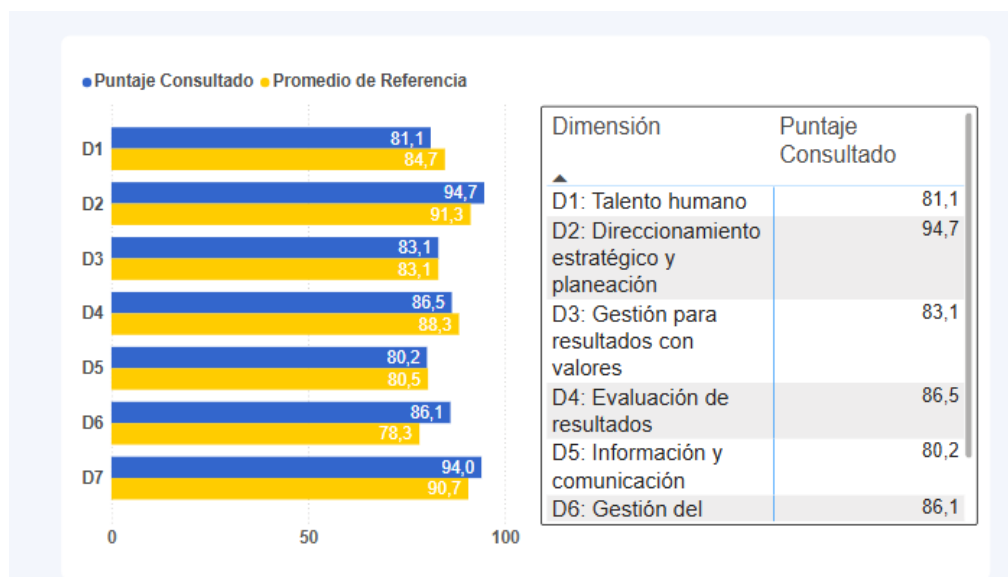
- **Clima laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Es la atmosfera dentro de la Organización y esta propenso a fluctuaciones de corto plazo.
- **Código de integridad:** Es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.
- **Cultura organizacional:** Es el conjunto de sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, tradiciones y símbolos que caracterizan la forma de interactuar al interior de una institución como parte esencial del proceso de creación de valor para el logro de los objetivos institucionales. Es la personalidad de la organización y se construya y desarrolla a largo plazo.
- **Plan de bienestar social:** Documento donde se establecen las actividades que se llevarán a cabo para dar respuesta a las necesidades colectivas e individuales de los servidores de la Unidad.
- **Recreación:** Actividades dirigidas a los funcionarios y sus familias para generar espacios que permitan salir de la rutina generando momentos de distracción y convivencia laboral.

6. Política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con la cual se articula el plan.

El plan de bienestar social se relaciona con la Dimensión de Talento humano del MIPG y las políticas de gestión y desempeño de talento humano e integridad.

A partir de la medición que realizó en la vigencia 2024 el DAFP a la gestión y desempeño por parte de las entidades públicas del orden nacional territorial durante la vigencia 2023, con relación a la dimensión de talento humano se obtuvo una calificación 81,1 puntos para la política de gestión del talento humano 89,8 puntos y la política de integridad 75,6 puntos.

Gráfica 1. Resultado dimensión de talento humano - Gestión y Desempeño 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las “Rutas de la felicidad”, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las rutas son caminos que conducen al fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

Estas rutas representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, así:

- **Ruta para mejorar el entorno físico:** la felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico mental y emocional adecuado propicia las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. De acuerdo con lo anterior, la Unidad desarrollará las siguientes temáticas:
 - ✓ Seguridad y salud en el trabajo - promoción y prevención de la salud.
 - ✓ Programa “Entorno laboral saludable” a través de actividades y pausas durante la jornada laboral.
 - ✓ Liderazgo
 - ✓ Trabajo en equipo
 - ✓ Comunicación
 - ✓ Resolución de problemas o conflictos.
 - ✓ Intervención de clima organizacional.
 - ✓ Diferentes actividades de bienestar (eje psicosocial).
 - ✓ Inducción y reinducción

- **Ruta equilibrio con la vida familiar:** Lograr el balance entre la familia y el trabajo es algo que no resulta sencillo para las personas, incluso, a veces parece que las horas del día no son suficientes para asumir ambos roles, el laboral y el del hogar. Con frecuencia, estar bien en un aspecto implica el descuido del otro, lo que deriva en problemas y desequilibrios. Situaciones como esta, terminan mermando la salud mental de las personas e incluso pueden llegar a afectar la salud física, por lo que, dentro de esta ruta se tendrán en cuenta los siguientes temas:

- ✓ Charlas entre equilibrio vida - trabajo
- ✓ Manejo del tiempo
- ✓ Manejo del estrés
- ✓ Día de la familia
- ✓ Horarios flexibles

- **Ruta salario emocional:** El salario emocional comprende los beneficios y recompensas que un empleado recibe por su trabajo. Estos elementos no monetarios tienen un impacto profundo en la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores con la empresa.

El servidor no solo debe ser compensado con dinero, sino con aquello que le produzca, además, satisfacción psicológica y motivación, dentro de estas se encuentra, el desarrollo de carrera, obtener reconocimiento por la labor realizada, entre otros.

Dentro del salario emocional se encuentran enmarcadas las siguientes actividades:

- ✓ Día de descanso por celebración de cumpleaños.
- ✓ Uso de la bicicleta
- ✓ Alianzas estratégicas que otorguen beneficios a los servidores públicos de la entidad.
- ✓ Programa "Servimos".

- **Ruta innovación con pasión:** La cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del trabajo bien realizado, con pasión, sentido de pertenencia y motivación. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general del talento humano.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien, implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas:

- ✓ Evaluación de desempeño.
- ✓ Acuerdos de gestión.
- ✓ Cultura organizacional.
- ✓ Adopción Código de Integridad (valores).
- ✓ Evaluación de competencias.

7. Avances o logros - Vigencia 2024

En la vigencia 2024, se realizaron actividades que contribuyeron al bienestar de los servidores públicos de la UApA y sus familias reconociendo, la labor del servidor público e intensificando una cultura que promueva el sentido de pertenencia y motivación, promoviendo espacios de conocimiento, esparcimiento e integración.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de calidad de vida laboral 2024, se llevaron a cabo diferentes actividades tales como: apoyo actividades deportivas (acondicionamiento físico juegos de la Función Pública), vacaciones recreativas para los hijos, manejo de estrés a través de pausas activas, felicitación y día libre por el cumpleaños, celebración día del servidor público, actividades de integración, alianzas estratégicas, ferias bancarias, visita de FNA y CCF Compensar, actividades de integridad, celebración de fechas como amor y amistad y halloween para servidores públicos e hijos, juegos para utilizar a la hora del almuerzo como tenis de mesa y bolirana, entre otras.

A continuación, se presenta el detalle las actividades realizadas:

- Jornada entrega cédulas digitales
- Alianza estratégica Juan Valdez
- Alianza estratégica visita Ramo
- Alianza estratégica visita Teatro Nacional
- Alianza TIME SPA
- Alianza estratégicas visita productos Ana María
- Alianza Mac Donald´s
- Actividad código de integridad - vacuna de la integridad
- Atenciones individuales Compensar, Colpensiones y FNA
- Charla sistema general de pensiones régimen prima media RPM e historia laboral Colpensiones
- Día de la mujer
- Aniversario UApA
- Día del hombre
- Actividad código de integridad - lanzamiento concurso crea el personaje del código de integridad
- Feria de vivienda FNA
- Actividad código de integridad - globos de la integridad
- Alimentemos nuestro buen trato puesta en escena sobre campaña de buen trato
- Taller virtual de prepensionados Colpensiones
- Visita atenciones individuales fondo de pensión protección
- Día de la secretaria
- Día de la madre
- Feria emprendimiento
- Campaña bienestar a la carta
- Día del padre
- Prepensionados
- Polla Copa América 2024
- Día del Servidor Público
- Juegos deportivos del MEN y entrenamientos
- Día del orgullo y la diversidad (pieza de felicitación)

- Vacaciones recreativas hijos(as) servidores julio
- Carrera de atletismo Compensar
- Día del conductor - charla de seguridad vial
- Semana de lactancia materna
- Intervención clima organizacional
- Entrega uniformes y entrenamientos juegos de la función pública
- Día del amor y la amistad
- Elementos deportivos torneos (Mesa de Tenis y Bolirana)
- Inauguración juegos de la función pública
- Concurso Halloween servidores dependencias
- Actividad Halloween hijos(as) servidores
- Rumbaterapia
- Vacaciones recreativas hijos(as) servidores fin de año
- Día de la familia (se otorga el día primer y segundo semestre)
- Cierre de Gestión
- Inicio a la Navidad y Novenas navideñas

8. Beneficiarios

Serán beneficiarios del plan de bienestar social todos los servidores públicos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar Alimentos para Aprender, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

Así mismo, la familia del servidor, que corresponde al cónyuge o compañero(a) permanente; los padres del empleado; los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

La entidad garantiza la cobertura del núcleo familiar, es decir, en el evento que los cónyuges o compañeros permanentes trabajen en la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar Alimentos para Aprender, solamente uno de los dos podrá ser beneficiario de los beneficios entregados para cada hijo, por lo tanto, no será posible la entrega de doble incentivo o beneficio. Los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), no podrán participar de las actividades de bienestar social.

9. Responsable

La Subdirección de Gestión Corporativa con apoyo del proceso de Gestión del Talento Humano, tiene la responsabilidad de ejecutar las actividades correspondientes al plan de bienestar, estableciendo un cronograma de acuerdo con el presupuesto establecido y las necesidades de bienestar.

10. Obligaciones

10.1 Obligaciones de la UApA

La UApA a través del plan de bienestar, tendrá las siguientes obligaciones para el desarrollo del Plan:

1. Identificar las necesidades de bienestar, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad.
2. Programar las actividades de bienestar, facilitando a los servidores su asistencia a las mismas.
3. Ejecutar los planes institucionales descritos en el Plan de Bienestar Social. En caso de ser necesario podrá contar con el apoyo de otras entidades, centros de capacitación, establecimientos públicos y privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad.
4. Cumplir con el cronograma establecido en el Plan de Bienestar Social para el desarrollo de las actividades.

10.2 Obligaciones de los servidores públicos

Los funcionarios de la UApA, están obligados a:

1. Realizar dentro de los tiempos establecidos la inscripción a las actividades en las que desea participar, o en las que se señale por parte del bienestar social como necesarias en las actividades de bienestar a las cuales se haya inscrito.
2. Participar activamente en la evaluación de los planes institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.
3. Los funcionarios no podrán llegar en estado de embriaguez, ni consumir bebidas alcohólicas en las actividades de bienestar organizadas por la UApA.

11. Caracterización de la población

Para el diseño del Plan de bienestar, conforme a los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar DAFP y que se implementará en la UApA, es necesario contar con los datos demográficos de los funcionarios, con el fin de enfocar y tener claridad sobre el tipo de población objeto y de igual manera como insumo informativo para las diferentes actividades a implementar.

En la actualidad la UApA tiene una planta de 60 empleos de la cual se tienen provistos 50 cargos.

12. Resultados encuesta de calidad de vida compensar - diagnóstico de necesidades

En concordancia con el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2025, responde a la identificación, recopilación y análisis de la información emanada del diagnóstico de necesidades **"ENCUESTA CALIDAD DE VIDA"** realizado a los funcionarios de provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la UApA, el cual identifica las necesidades y expectativas relacionadas con las actividades a desarrollar, siendo este uno de los principales insumos para la realización del Plan.

Durante el 30 de octubre y el 23 de noviembre de 2024, se aplicó vía correo electrónico la encuesta de Diagnóstico de Necesidades con el objetivo de conocer los niveles de calidad de vida de los funcionarios de la UApA e identificar y determinar posibilidades de desarrollo y

bienestar.

A continuación, se muestran los resultados más relevantes de la encuesta de calidad de vida 2024.

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

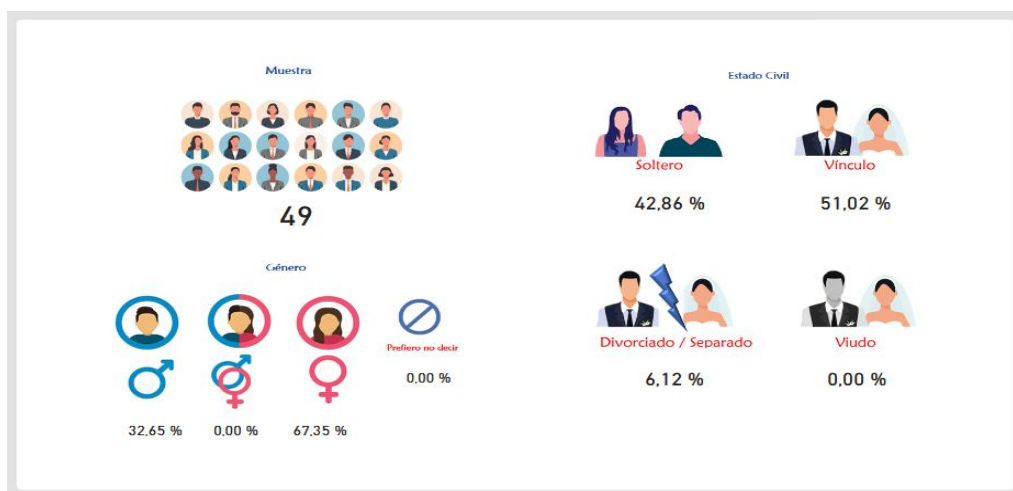
La encuesta fue diligenciada por 49 servidores públicos de los 50 que conforman la planta de la UApA, lo cual representa al 98% de la población total, como se detalla a continuación:

Gráfica 2. Caracterización muestra



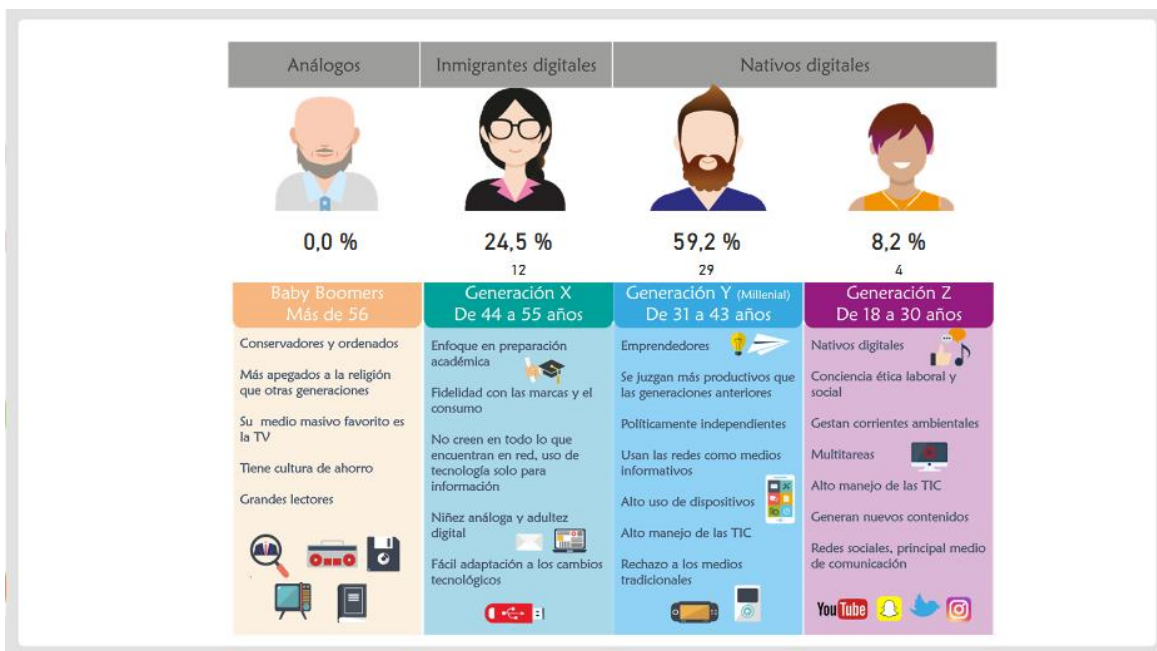
Fuente: Compensar

Gráfica 3. Estado civil



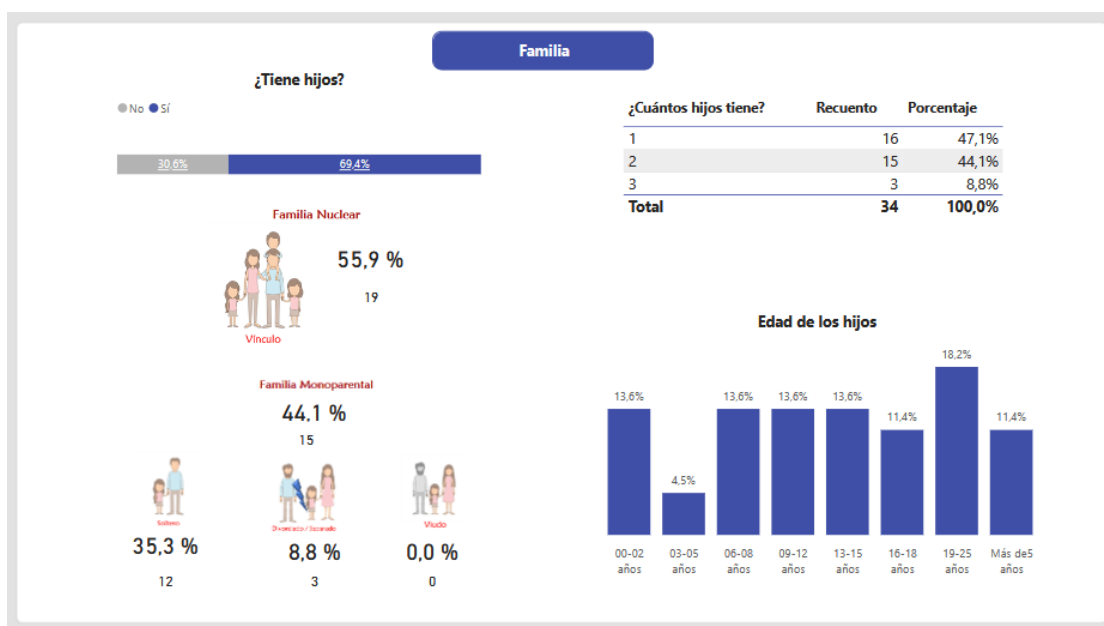
Fuente: Compensar

Gráfica 4. Edad



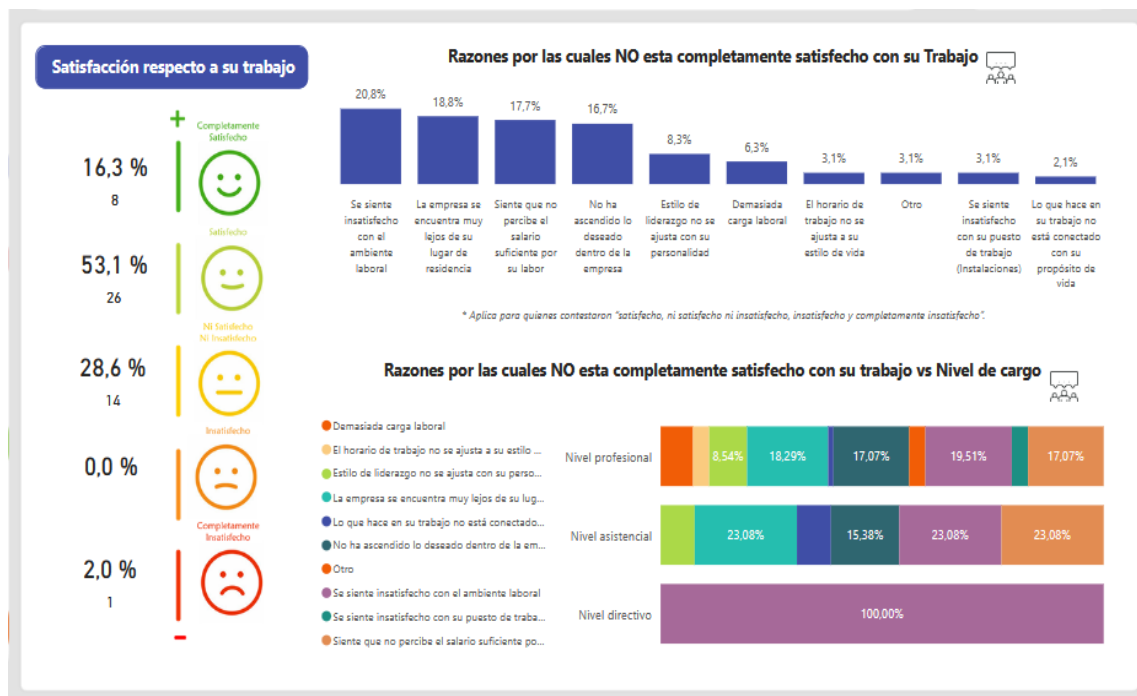
Fuente: Compensar

Gráfica 5. Familia



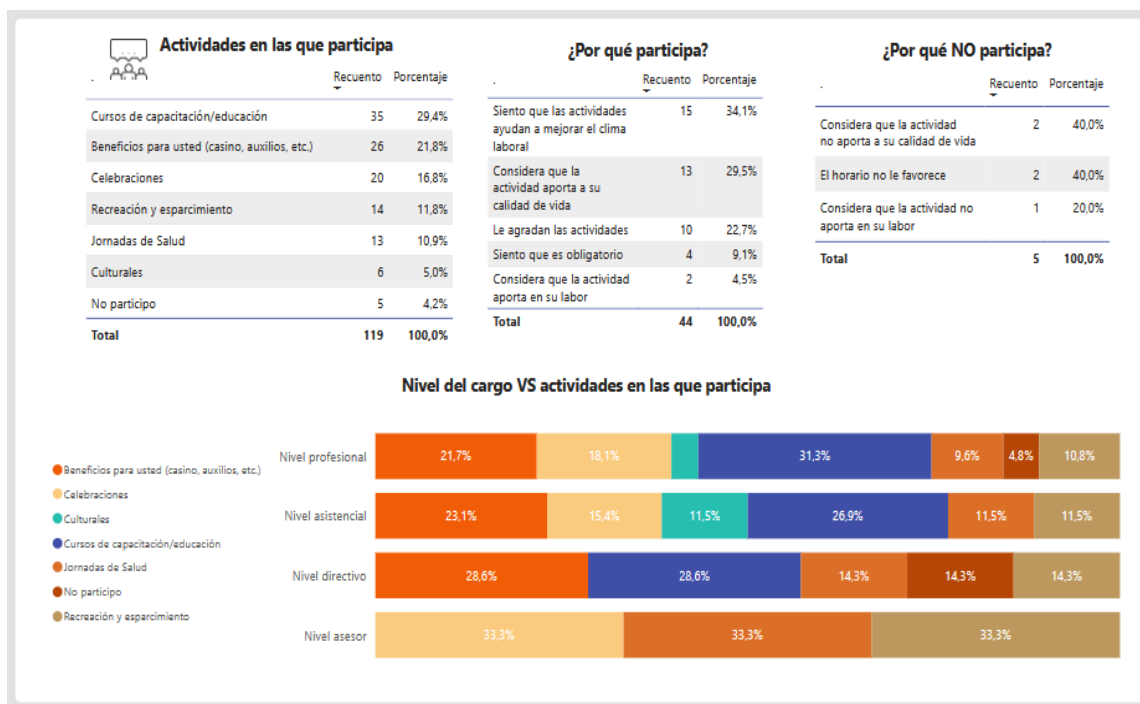
Fuente: Compensar

Gráfica 6. Satisfacción trabajo



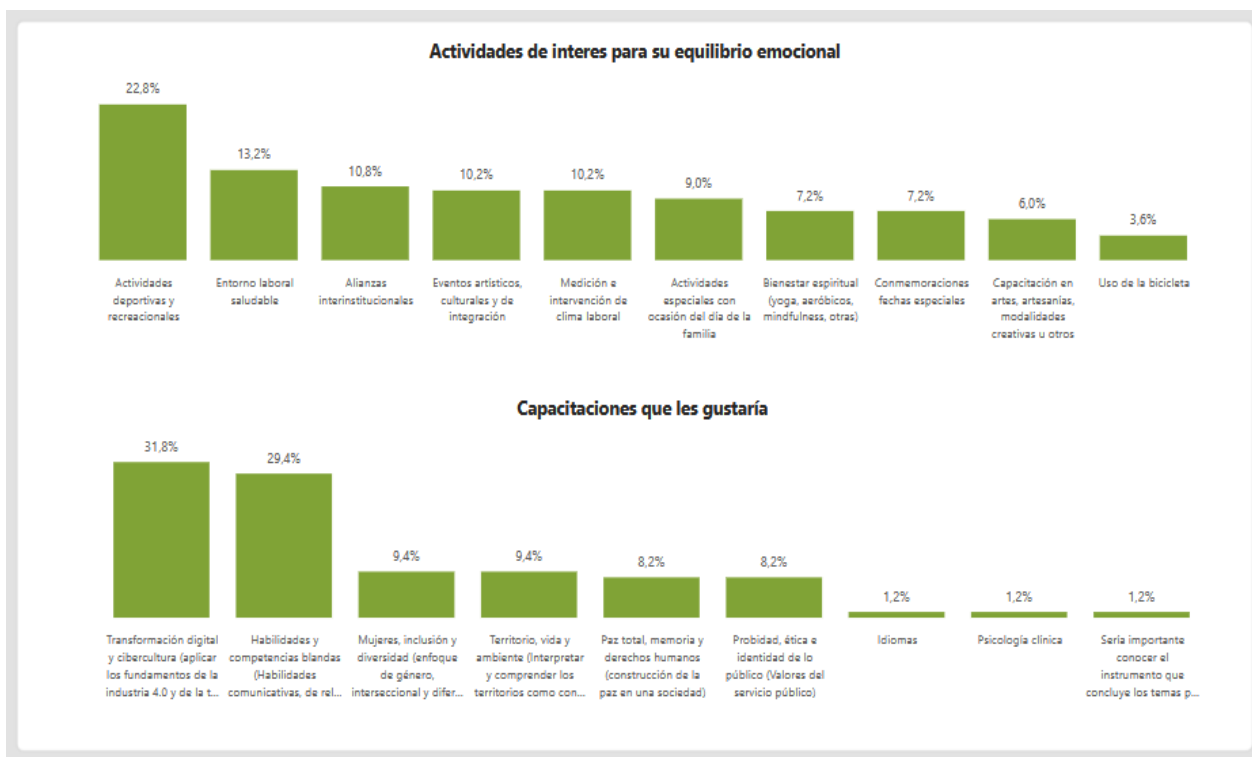
Fuente: Compensar

Gráfica 7. Actividades laborales



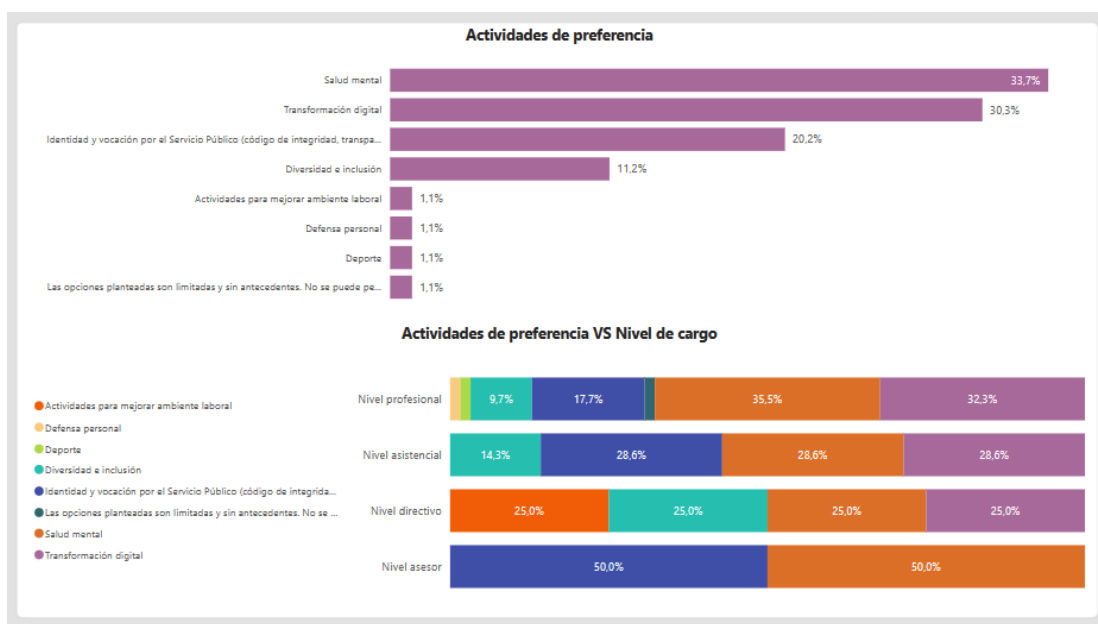
Fuente: Compensar

Gráfica 8. Actividades de interés para el equilibrio emocional



Fuente: Compensar

Gráfica 9. Actividades de preferencia



Fuente: Compensar

Así mismo, se realizó una encuesta de satisfacción a través de un formulario forms la cual tuvo como objetivo conocer el nivel de satisfacción respecto a las actividades realizadas durante la vigencia 2024, en temas de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo. Esta encuesta se llevó a cabo del 18 al 22 de noviembre de 2024.

A continuación, se muestran los resultados más relevantes de la encuesta de satisfacción actividades de talento humano 2024.

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

La encuesta aplicada a los servidores públicos de la Unidad obtuvo un total de 24 encuestados de los 50 que conforman la planta de la UApA, lo que representa el 48% de la población total, como se detalla a continuación:

Tabla 1. Caracterización de la muestra

APLICADA	TOTAL, PLANTA	TOTAL, RESPUESTAS	%
Servidores UApA	50	24	48%

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

A continuación, se aprecia la distribución en cuanto a nivel jerárquico en la Tabla No. 2:

Tabla 2. Distribución por nivel

NIVEL JERARQUICO	TOTAL, RESPUESTAS	%
Asesor	0	0%
Directivo	0	0%
Profesional	19	79%
Asistencial	5	21%
Total	24	100%

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Los resultados nos indican que 19 personas que respondieron la encuesta pertenecen al nivel profesional equivalente al 79%; del nivel asistencial participaron 5 servidores correspondiente al 21%; el nivel asesor y directivo con participación de 0 personas.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR

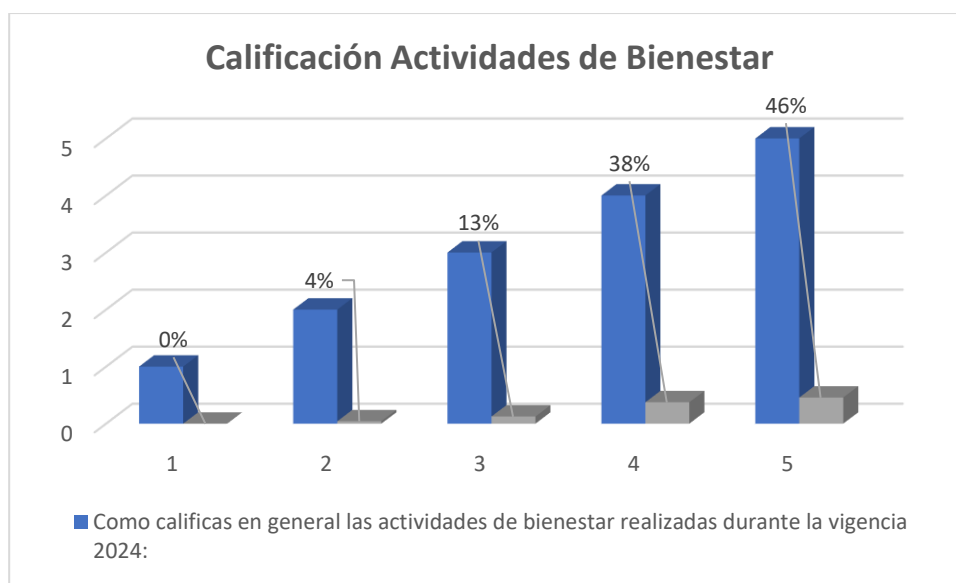
A la pregunta: Como calificas en general las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia 2024, dieron respuesta, teniendo en cuenta la siguiente escala, donde 1 es totalmente insatisfecho y 5 es totalmente satisfecho, dando respuesta 24 personas de la siguiente manera:

Tabla 3. Calificación actividades bienestar

Como calificas en general las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia 2024:	TOTAL, RESPUESTAS	%
1	0	0%
2	1	4%
3	3	13%
4	9	38%
5	11	46%
Total	24	100%

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Gráfica 10. Calificación actividades bienestar



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

El promedio de calificación de las actividades de bienestar fue de **4.2 sobre 5.0**.

Se anexa informe completo de las encuestas, de acuerdo con estos resultados, se analiza y elabora el cronograma de bienestar correspondientes a la vigencia 2025.

13. Estructura plan de bienestar social

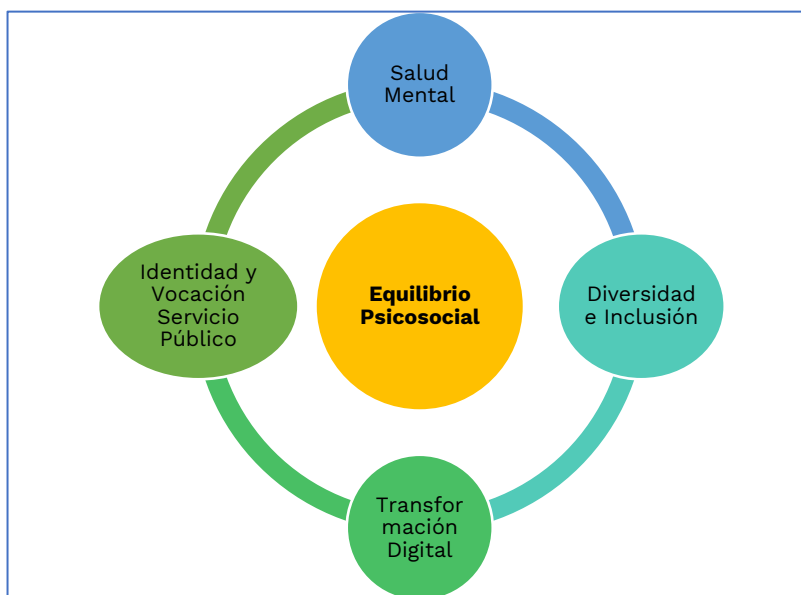
El plan de bienestar social para la vigencia 2025, se estructuró de acuerdo con los ejes estratégicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales buscan contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, planificando,

ejecutando y evaluando las actividades del mismo, a través de la implementación de las siguientes líneas estratégicas:

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al bienestar, el equilibrio psicosocial personal, laboral y familiar de los servidores públicos.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en los servidores públicos.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Promover una cultura organizacional enfocada a la integridad, la transparencia, al servicio y a la prevención de actos de corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de acciones que conlleven a un cambio comportamental generando así una identidad y vocación por el servicio público.

El Plan de bienestar social, es un instrumento a través del cual se responde a la satisfacción de las necesidades del talento humano de la UApA, por medio de estrategias que generan un impacto positivo en la atención integral del servidor público y espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.

Gráfica 11. Ejes temáticos



Fuente: Adaptación Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

En consecuencia con el análisis de resultados arrojado en la encuesta de diagnóstico, se identificaron las necesidades de los funcionarios frente al desarrollo profesional, familiar y social; por lo tanto, con el fin de atender no solo estas recomendaciones que expresan lo

que los funcionarios sienten y piensan acerca del bienestar en la UApA, es importante señalar que a partir del Programa Nacional de Bienestar: *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"* divulgado por la Función Pública, será posible articularlo con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026, por tanto, su implementación será posible a través de cinco ejes estratégicos sobre los cuáles se deben desarrollar las actividades de bienestar.

Los ejes del plan representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, por lo cual este plan se enmarca los siguientes ejes:

1. Equilibrio psicosocial
2. Salud mental
3. Diversidad e inclusión
4. Transformación digital
5. Identidad y vocación por el servicio público

13.1 Eje 1: Equilibrio psicosocial



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

13.1.1 Factores psicosociales

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

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Jornada deportiva, la cual se realizará en dos medios días.
- Juegos de la Función Pública. (Se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido por el DAFP)
- Juegos del MEN. (Se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido por el Ministerio)
- Actividades de integración: Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del padre, día de la madre, amor y amistad, Halloween, celebración cumpleaños, vivamos la navidad, tardes de teatro, cine o museos, tardes con propósito – manualidades o cocina, logros 2025-transformando el entorno laboral.
- Entorno laboral saludable: Yoga, divulgación de información sobre P&P, semana de la

salud.

- Salario Emocional.
- Ferias de servicio y emprendimientos, donde se incluirá la promoción de programas de vivienda y la educación formal.

13.1.2 Equilibrio entre la vida personal, 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 a la generación de bienestar de los servidores públicos.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Teletrabajo: Se iniciará el levantamiento de información para la documentación correspondiente de acuerdo a la normatividad vigente.
- Día de la familia: Se otorgará por semestre un día para disfrutar en familia.
- Vacaciones recreativas.
- Día de los niños.
- Sala amiga lactante.

13.1.3 Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente hace parte también del denominado eje de equilibrio psicosocial y se enfoca en el reconocimiento de la función del servidor y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Medición de clima y cultura organizacional, enfocada en el objetivo estratégico *"Fortalecer la cultura organizacional mediante la implementación de un modelo que promueva el trabajo colaborativo, la exploración, reconociendo al talento humano como eje fundamental a través del desarrollo y liderazgo inspirador"*, donde se deberá realizar la caracterización de la cultura organizacional de la entidad, alineada con los valores y objetivos estratégicos de la entidad.
- Desvinculación laboral asistida, dos forjadas que incluirá en una a los prepensionados y en otra a todos los servidores de la entidad.
- Día Nacional del Servidor Público.
- Reconocimiento a la profesión o labor.
- Programa de incentivos y reconocimientos especiales.
- Programa servimos.

13.2 Eje 2: Salud mental



Este eje define la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan actividades y hacen frente al estrés normal de la vida. En este eje se incluyen hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva.

13.2.1 Higiene mental

Realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, realizados por profesionales y enfocados en la promoción de temas como: prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Taller de habilidades para gestionar la carga laboral.
- Taller de relaciones interpersonales.
- Taller de habilidades sociales.

13.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud

Contribuye a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los servidores. Por esta razón es importante adelantar acciones orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, fortalecer el estilo de liderazgo, con el fin de realizar prevención de riesgos, que pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Prevención de riesgo cardiovascular – tamizaje.
- Prevención de riesgo visual – tamizaje.
- Caminata ecológica.
- Taller de liderazgo efectivo.

13.3 Eje 3: Diversidad e inclusión



Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

13.3.1 Fomento de la inclusión, diversidad y equidad

La UApA deberá promover la diversidad y la equidad, así también prevenir prácticas irregulares y para ello desarrollará 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.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Charla sobre inclusión y diversidad.
- Diseñar y divulgar el procedimiento de atención para situaciones discriminatorias.
- Campaña de buen trato: canales internos de comunicación.

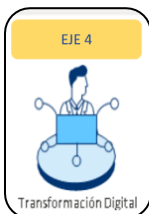
13.3.2 Prevención, atención y medidas de protección

Con el fin de crear y asegurar espacios laborales saludables, se desarrollarán estrategias para la identificación y detección de las posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1010 de 2016, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Charla sobre prevención de acoso laboral, sexual y su respectiva normatividad.
- Taller sobre resolución de conflictos y negociación.

13.4 Eje 4: Transformación digital



Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

13.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar

Es importante la creación de una cultura digital para facilitar la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Charla sobre manejo de archivos en equipo.
- Charla adaptación al cambio.

13.4.2 Analítica de datos para el bienestar

Tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

La actividad que se realizará en este componente es la siguiente, la cual se implementará por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Charla sobre inteligencia artificial y su aplicación para la entidad.

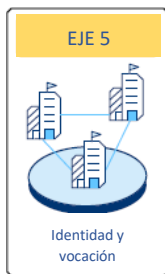
13.4.3 Creación de ecosistemas digitales

Tiene como finalidad facilitar el trabajo, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna y acceder de manera rápida a la información disponible.

La actividad que se realizará en este componente es la siguiente, la cual se implementará por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Charla sobre innovación y su aplicación para la entidad.

13.5 Eje 5. Transversal: identidad y vocación por el servicio público



Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

Las actividades que se realizarán estarán orientadas al Código de Integridad, haciendo uso de la caja de herramientas establecida por el DAFP orientada a conseguir un cambio con la implementación de las siguientes 4 categorías de acción:

Activar - Fomentar - Ejemplificar – Comprometer.

14. Seguimiento y evaluación

La evaluación debe ser de manera permanente, con el objetivo de retroalimentar y realizar acciones de mejora que permitan optimizar el proceso, así como obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

14.1 Indicadores para evaluar la gestión del PIB

Los indicadores establecidos son:

14.1.1 Cumplimiento

Tabla 4. Indicador de cumplimiento

Nombre del Indicador	Descripción	Fórmula	Meta para la vigencia
Porcentaje de cumplimiento del cronograma del plan anual de bienestar	Mide el cumplimiento en las actividades programadas de bienestar laboral de los servidores públicos de la Unidad, en la vigencia	A(numerador) es el número de actividades de bienestar realizadas a la fecha; y, B (denominador) es el número de actividades programadas en el plan anual de bienestar vigente.	100%

*Tomado de la ficha técnica del indicador P.GTH.1 adoptado bajo el SIG

Nombre del Indicador	Descripción	Fórmula	Meta para la vigencia
Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Código de Integridad	Mide el cumplimiento en las actividades programadas para el código de integridad de la Unidad, en la vigencia	A(numerador) es el número de actividades de integridad realizadas a la fecha; y, B (denominador) es el número de actividades programadas en el plan anual de bienestar vigente.	100%

15. Incentivos y reconocimientos especiales

Según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en su **artículo 2.2.10.8** “Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades” y en el **artículo 2.2.10.9** “Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley”.

Considerando lo anterior y la normativa vigente, la entidad realizará las siguientes actividades:

- Seleccionar al mejor gerente público quien ha contribuido de manera extraordinaria al cumplimiento de las metas institucionales por el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024.
- Reconocimientos especiales a los brigadistas y deportistas que representan a la entidad en los juegos del DAFP.
- Reconocimiento especial por antigüedad para los servidores que han laborado en la entidad y que hayan cumplido 5 años de servicio con corte al 30 de noviembre.
- Reconocimiento especial al desempeño de servidores en relacionamiento con la ciudadanía.

16. Acciones estratégicas vigencia 2025

El plan de bienestar social establece la siguiente acción estratégica, la cual se encuentra alineada con el Plan de Acción Institucional de la UApA formulado para la vigencia 2025:

- Programar, ejecutar y evaluar las actividades de bienestar para los servidores públicos de la Unidad que contribuyan a mejorar su calidad de vida.

Esta acción se desarrollará a través de la ejecución de las actividades propuestas en el cronograma y el presupuesto asignado y se presentará a seguimiento por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Adicionalmente, es importante resaltar que, las actividades que se ejecutan a través de los planes de bienestar no solo ayudan a los servidores a sentirse valorados y cuidados, sino que también aumenta la productividad, el compromiso y la satisfacción dentro de la Entidad. Al invertir en el bienestar y el desarrollo profesional de los servidores se crea un ambiente laboral más saludable y motivado.

17. Cronograma

Cronograma Bienestar Social e Incentivos 2025													
EJE	ACTIVIDAD	TRIMESTRE I			TRIMESTRE II			TRIMESTRE III			TRIMESTRE IV		
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Eje 1: Equilibrio Psicosocial	FACTOR PSICOSOCIAL												
	Jornada deportiva												
	Actividades de integración												
	Entorno laboral saludable												
	Salario Emocional												
	Ferias de servicios y emprendimientos												
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR												
	Teletrabajo												
	Día de la familia												
	Vacaciones recreativas												
	Día de los niños												
	Sala amiga lactante												
	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
	Medición de clima y cultura organizacional												
	Desvinculación laboral asistida												
	Día nacional del servidor público												
	Reconocimiento a la profesión o labor												
	Programa de incentivos y reconocimientos especiales												
	Programa servimos												
Eje 2: Salud Mental:	HIGIENE MENTAL												
	Taller de habilidades para gestionar la carga laboral												
	Taller de relaciones interpersonales												
	Taller de habilidades sociales												
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIEGOS A LA SALUD												
	Prevención de riesgo cardiovascular - tamizaje												
	Prevención de riesgo visual - tamizaje												
	Taller de liderazgo efectivo												
	Taller sobre equilibrio trabajo-vida y gestión del tiempo												
	Caminata ecológica												
Eje 3: Diversidad e inclusión:	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD												
	Charla sobre inclusión y diversidad												
	Diseñar y divulgar el procedimiento de atención para situaciones discriminatorias												
	Campaña de buen trato												
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN												
	Charla sobre prevención de acoso laboral, sexual y su respectiva normatividad												
	Taller sobre resolución de conflictos y negociación												
Eje 4: Transformación digital:	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR												
	Charla sobre manejo de archivos en equipo												
	Charla adaptación al cambio												
	ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR												
	Charla sobre inteligencia artificial y su aplicación en la entidad												
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES												
	Charla sobre innovación y su aplicación en la entidad												
Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público:	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO												
	Código de integridad												

Historial de cambios

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
0	Se elabora el documento para la vigencia 2025, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018.	Noviembre de 2024
1	Se ajusta documento incluyendo cronograma de actividades actualizado.	Julio de 2025