



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

GOBERNACION DE BOLIVAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

DIRECCION DE FUNCION PÚBLICA
2022

SERVIDORES SALUDABLES,
ENTIDADES SOSTENIBLES



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES **SERVIDORES PUBLICOS 4.0**

Gobernación de Bolívar

Vicente Blel Scaff
Gobernador

Willy Escruceria Castro
Director Administrativo de Función Pública

Elaboró:
Muriel Chamorro Ruiz
Profesional Especializado
Líder de los programas de Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Aprobado:
Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Sesión extraordinaria enero 25 de 2022.



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. OBJETIVOS
 - 2.1 OBJETIVO GENERAL
 - 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
3. ALCANCE
4. MARCO NORMATIVO
5. MARCO CONCEPTUAL
6. DEFINICION DEL SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS
 - 6.1 Programa nacional de bienestar
 - 6.2 Programa de bienestar social
 - 6.3 Programa de incentivos
7. DIAGNÓSTICO
8. DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
 - 8.1 EJE 1: EQUILIBRIO PISICOSOCIAL
 - 8.1.1 Factores Psicosociales
 - 8.1.1.1 Eventos deportivos y recreacionales
 - 8.1.1.2 Eventos artísticos y culturales
 - 8.1.1.3 Capacitaciones en artes y/o artesanías
 - 8.1.1.4 Teletrabajo / Trabajo virtual en casa
 - 8.1.1.5 Concurso los servidores públicos tienen talento
 - 8.1.1.6 Bienestar espiritual
 - 8.1.2. Equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

- 8.1.2.1 Horarios flexibles
- 8.1.2.2 Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
- 8.1.2.3 Día del abuelo
- 8.1.2.4 Día de la familia
- 8.1.2.5 Día del niño
- 8.1.2.6 Reconocimiento a los empleados que legalicen su unión marital de hecho.
- 8.1.2.7 Sala de lactancia materna
- 8.1.2.8 Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

8.1.3 Calidad de vida laboral

- 8.1.3.1 Día del servidor público
- 8.1.3.2 Día de la profesión
- 8.1.3.3 Día del trabajo decente
- 8.1.3.4 Desvinculación laboral asistida
- 8.1.3.5 Incentivos: Reconocimiento al buen desempeño laboral
- 8.1.3.6 Celebración de cumpleaños

8.1.4 Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia

- 8.1.4.1 Entorno laboral saludable
- 8.1.4.2 Promoción a la lectura
- 8.1.4.3 Promoción uso de la bicicleta

8.2. EJE 2: SALUD MENTAL

8.2.1. Higiene mental

- 8.2.1.1. Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- 8.2.1.2. Estrategias de trabajo bajo presión

8.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia

- 8.2.2.1. Prevención del sedentarismo
- 8.2.2.2. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
- 8.2.2.3. Teleorientación psicológica

8.3. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

8.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

- 8.3.1.1. Promoción la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- 8.3.1.2. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

8.3.1.3. Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.

8.3.2. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

8.3.2.1. Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder

8.3.2.2. Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

8.3.2.3. Desarrollar procedimientos y rutas de atención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso de poder.

8.4. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

8.4.1. Coordinación Interinstitucional

8.4.1.1. Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

8.4.1.2. Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño

8.5. EJE TRANSVERSAL 5: TRANSFORMACION DIGITAL

8.5.1. Creación de cultura digital para el bienestar.

8.5.1.1. Desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito.

8.5.2. Analítica de datos para el bienestar.

8.5.2.1. Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.

8.5.2.2. Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información.

8.5.2.3. Actualización de redes y sistemas de información.

8.5.3. Creación de ecosistemas digitales.

8.5.3.1. Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

1. INTRODUCCION

Para el diseño del Plan de Bienestar Social e incentivos de la Gobernación de Bolívar se tomó como referencia el documento denominado “Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, entidades sostenibles” 2020-2022, expedida por la Dirección de empleo públicos del Departamento Administrativo de Función Pública en el mes de diciembre de 2020, en el cual se imparten los lineamientos y la metodología para el adecuado diseño de los Planes de Bienestar social e incentivos, bajo la premisa **“*Servidores saludables, entidades sostenibles*”**

El diseño del plan de bienestar social para la vigencia 2022 se desarrollará siguiendo cuatro ejes estratégicos y un eje transversal, a saber: Equilibrio psicosocial, Salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital respectivamente.

La correcta implementación del sistema de Bienestar social e incentivos genera un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores públicos al alinearse con los principios de gestión estratégica del talento humano además de enaltecer al servidor público y su labor y gestión.

El corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el Talento humano y su desarrollo, por lo cual se hace necesario el realizar actividades que enaltezcan al servidor público, que reconozcan su gestión y aporte a la consecución de los objetivos institucionales, por lo que el diseño e implementación del Plan de Bienestar social e incentivos debe estar encaminado a reforzar actividades que estimulen la ejecución de las actividades de los servidores públicos de manera eficiente y con calidad, involucrando al grupo familiar como beneficiario de las actividades de bienestar social, a fin de que la prestación del servicio se haga en nivel sobresaliente.

En el diseño del plan de bienestar social e incentivos se tuvieron en cuenta aspectos familiares, intelectuales, culturales, recreativos, entre otros, cruciales para mantener a los servidores públicos motivados a hacer bien su trabajo y retener el capital humano e intelectual que hoy hace parte de la familia Gobernación de Bolívar, además de convertir a la entidad en una empresa deseable para trabajar y prestar sus servicios en ella, ya sea porque se reclute nuevo talento humano de alto nivel laboral y humano, como el asegurar la continuidad del que hace parte de su planta de personal.

La pandemia por Covid-19 obligó a las entidades a adaptarse a las exigencias que implica el trabajo virtual en casa, debiendo tanto empleador como empleados asumir retos tecnológicos y de adaptación laboral que generaron en algunos casos stress, ansiedad, depresión, angustia,

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

entre otros padecimientos psicológicos y mentales, por lo cual se debe implementar estrategias para el mantenimiento de la salud mental de los empleados, estrategias de trabajo bajo presión, prevención del sedentarismo, manejo de ansiedad y depresión por aislamiento y orientación psicológica.



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Alcanzar niveles de desempeño en condiciones de excelencia, implementando actividades de motivación al servidor público y su familia conscientes de que su satisfacción personal, cultural, recreativa y social potencializan sus capacidades y competencias, mejorando así su desempeño, reflejándose en la atención al ciudadano y la respuesta efectiva a los problemas y necesidades de quien asiste a la Gobernación de Bolívar en busca de la prestación de un servicio.

2.2. Objetivos específicos:

- Hacer partícipe a los servidores públicos y sus familias de un sistema de estímulos a través de actividades innovadoras.
- Garantizar actividades de bienestar social en las diferentes fases o etapas del ciclo de vida de los servidores públicos en la Entidad.
- Generar en el funcionario la motivación de trabajar por la satisfacción de ayudar a suplir las necesidades de los ciudadanos y no por los medios materiales que recibe a cambio de su trabajo.
- Establecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para atender las necesidades de los servidores públicos, en los ejes: Equilibrio Psicosocial, salud mental y convivencia social.
- Preparar y desarrollar competencias en el uso de herramientas digitales en el marco del eje transversal de transformación digital

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

3. ALCANCE

Podrán participar de las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, todos los servidores públicos de la Gobernación de Bolívar financiados con recursos propios 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.

Los servidores que se encuentren en alguna situación administrativa como vacaciones, permiso, licencias etc., no podrán participar en las actividades de bienestar social.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios solo están dirigidos a los servidores con derechos de carrera administrativa.

4. MARCO NORMATIVO

El Decreto Ley 1567 de 1998 define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual en el capítulo 3, adicionado por el Art. 1 del Decreto 288 de 2021, a partir del artículo 2.2.10.1 y hasta el artículo 2.2.10.17, compila la reglamentación sobre el sistema de estímulos (Ley 489 de 1998 y Decreto 1227 de 2005).

5. MARCO CONCEPTUAL

Una de las prioridades de las entidades públicas debe ser el generar estrategias para tener servidores públicos felices y motivados afín de garantizar un mejor desempeño laboral de cara al ciudadano.

La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos, para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MiPG,

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.

Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826

www.bolivar.gov.co

e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

mejore el desempeño Institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional.

Así las cosas, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Entonces se puede entender el sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

6. DEFINICION DEL SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Bienestar Social: Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

Calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).

Clima laboral: ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyan en su comportamiento. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una 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 como 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, 2004).

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Plan de Incentivos: Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Dirección Centro Administrativo: Carretera Cartagena – Turbaco, Km 3, Sector Bajo Miranda.
Conmutador: (57)-(5) 6517444 ext. 1826
www.bolivar.gov.co
e-mail: mchamorro@bolivar.gov.co

7. DIAGNÓSTICO

Se diseñó herramienta tipo encuesta en la aplicación Microsoft Forms denominada “Diagnostico de necesidades de actividades de bienestar social y capacitación”, el cual fue diligenciado por 158 empleados, equivalente a una participación del 25% del total de beneficiarios del plan de bienestar social e incentivos.

El resumen de la aplicación de la encuesta se puede encontrar en el enlace: <https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=3HSangfoVUaTtPc0IU7uKYQHUFYrtI9Ag4IMprKzsDxUQIcyWTBMMViyUE9FNUZHOURLNFA0OFVSN54u&AnalyzerToken=8zsKY9VIRh0oHoA89BA6PeURI5p6fI0i>

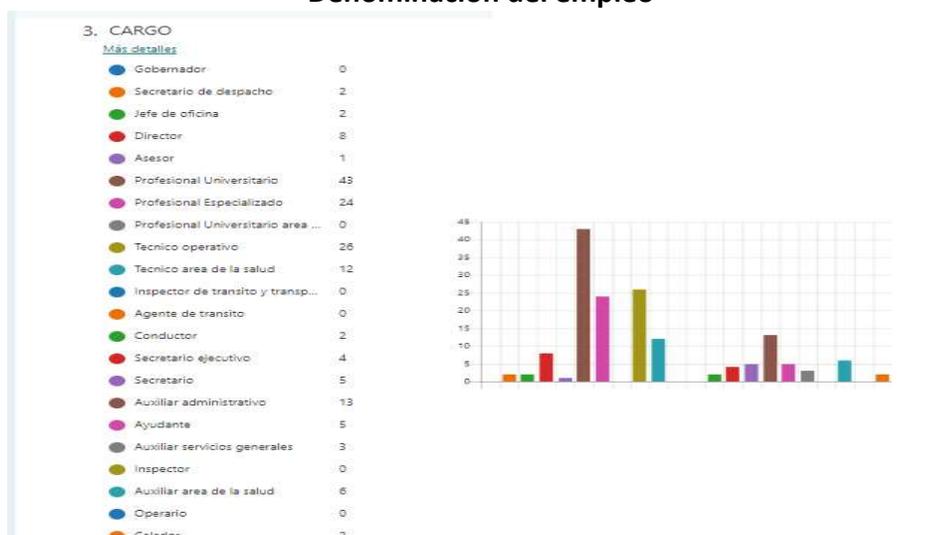
La herramienta constó de 16 preguntas, correspondiendo las primeras cuatro a información general del encuestado, tales como: nombre y apellido, identificación, cargo y dependencia.

Los cargos de los empleados que más participaron fueron: Profesional universitario, Técnico operativo, profesional especializado y auxiliar administrativo, con una participación de 43, 26, 24 y 13 empleados respectivamente, siendo el nivel profesional el nivel del empleo con más participación, mientras que los cargos de los empleados que no participaron fueron: Profesional área de la salud, inspector de tránsito, agente de tránsito, inspector y operario, tal como se evidencia en la gráfica No.1

Gráfica No.1

Pregunta No.3 – Herramienta Diagnostico de necesidades de actividades de bienestar social y capacitación 2022

Denominación del empleo



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

Las Secretarías donde más empleados participaron del diligenciamiento de la encuesta fueron las Secretarías de salud, educación y general, con 53, 27 y 15 empleados participantes respectivamente, no participando ningún empleado del diligenciamiento de la encuesta, en la Oficina de control disciplinario y en la oficina de gestión del riesgo. Ver gráfico No.2.

Gráfica No.2
Pregunta No.4 – Herramienta Diagnostico de necesidades de actividades de bienestar social y capacitación 2022
Dependencia

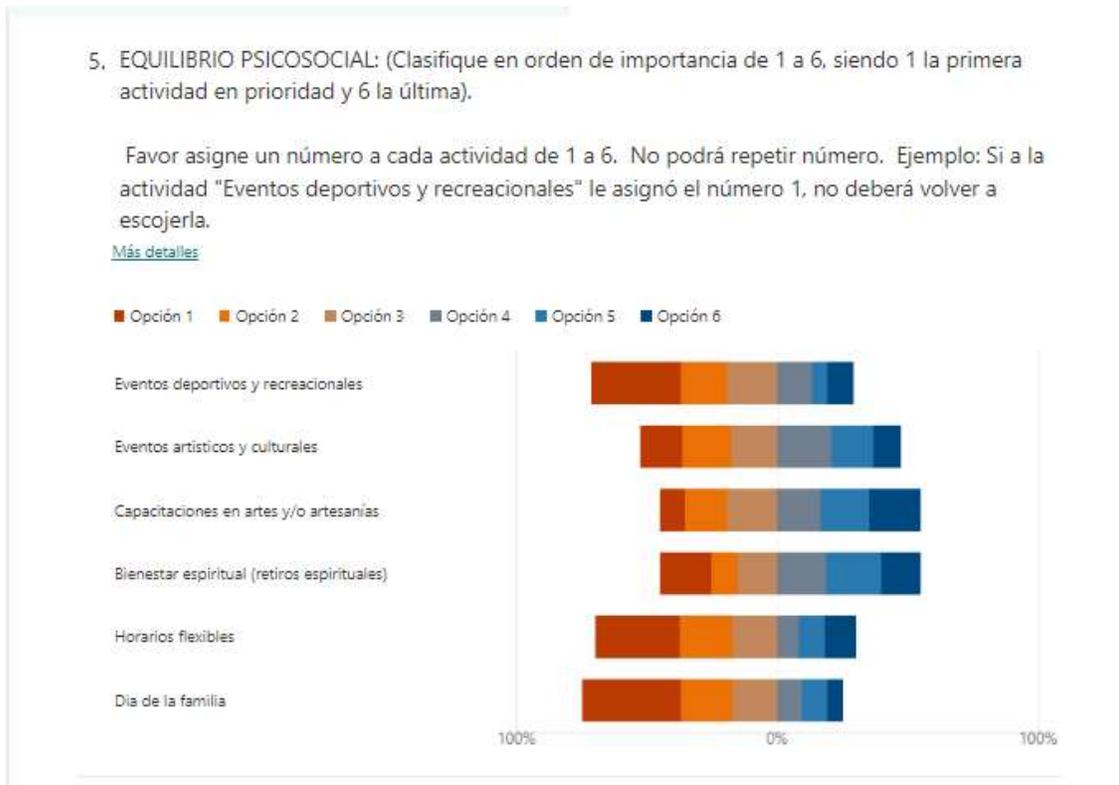


DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA **Bienestar Laboral y Desarrollo Humano**

Al cuestionar sobre las actividades de preferencia pertenecientes al eje equilibrio psicosocial, los encuestados manifestaron querer que en el plan se realicen preferiblemente actividades tendientes al día de la familia, eventos deportivos y recreacionales y manejo de horarios flexibles, escogiendo estas opciones el 38%, 34% y 32% respectivamente, las actividades que menos acogida obtuvieron fueron capacitaciones en artes y artesanías (19.6%) y bienestar espiritual (15%). Ver Grafica No.3.

Grafica No.3

Pregunta No.5 – Herramienta Diagnostico de necesidades de actividades de bienestar social y capacitación 2022 **Equilibrio Psicosocial**



De los 168 empleados que dieron respuesta a la encuesta, 47 sugirieron la realización de actividades que impactan el equilibrio psicosocial, manifestando actividades para prepensionables, campeonatos deportivos, actividades de entorno laboral saludable y reconocimiento a la gestión.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

Al cuestionar sobre las actividades de preferencia pertenecientes al eje de salud mental, los encuestados manifestaron querer que en el plan se realicen preferiblemente actividades tendientes a salario emocional (Suscripción de convenios para acceder a tasas preferenciales y descuentos) (50%) y reconocimiento a la gestión (32.3%), mientras que la que menos acogida obtuvo fue Acompañamiento psicosocial con profesional en salud mental (13.3%). Ver Grafica No.4.

Grafica No.4

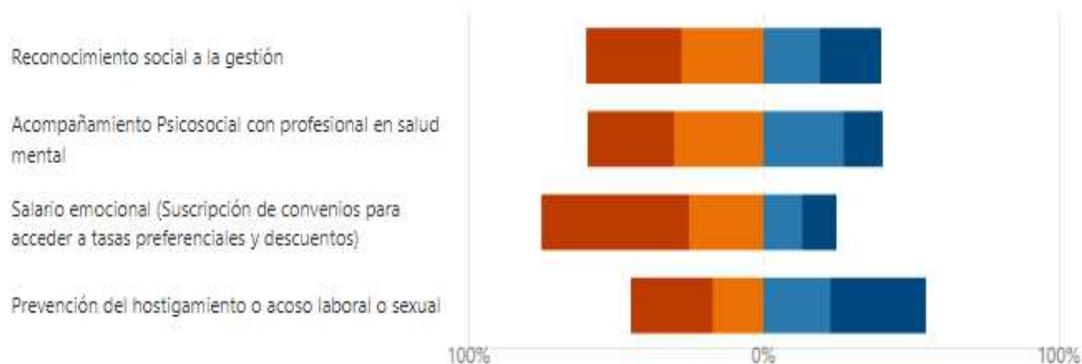
Pregunta No.8 – Herramienta Diagnostico de necesidades de actividades de bienestar social y capacitación 2022 **Salud Mental**

8. SALUD MENTAL (Clasifique en orden de importancia de 1 a 4 siendo 1 la primera actividad en prioridad y 4 la última).

Favor asigne un número a cada actividad de 1 a 4. No podrá repetir número. Ejemplo: Si a la actividad "Reconocimiento social a la gestión" le asignó el número 1, no deberá volver a escogerla.

[Más detalles](#)

■ Opción 1 ■ Opción 2 ■ Opción 3 ■ Opción 4



De los 168 empleados que dieron respuesta a la encuesta, 30 sugirieron la realización de actividades que impactan la salud mental, manifestando actividades de prevención de la ansiedad y depresión y manejo de trabajo bajo presión.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

En cuanto al eje de transformación digital, fueron cuestionadas dos actividades: el desarrollo de competencias para el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y el capacitar en herramientas digitales de uso gratuito, enfocadas ambas en el trabajo virtual en casa, presentándose una preferencia equitativa entre ambas opciones, 65.2% y 60.1% respectivamente. Ver Grafica No.5.

Grafica No.5

Pregunta No.11 – Herramienta Diagnostico de necesidades de actividades de bienestar social y capacitación 2022 **Transformación Digital**

11. TRANSFORMACION DIGITAL (Clasifique en orden de importancia de 1 a 2, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 2 la última).

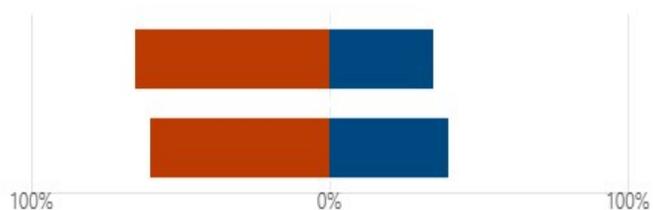
Favor asigne un número a cada actividad de 1 a 2. No podrá repetir número. Ejemplo: Si a la actividad "Desarrollo de competencias para el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad" le asignó el número 1, no deberá volver a escribirla.

[Más detalles](#)

■ Opción 1 ■ Opción 2

Desarrollo de competencias para el uso de herramientas digitales disponibles en la Entidad

Capacitación en herramientas digitales de uso gratuito enfocadas al trabajo virtual en casa y...



De los 168 empleados que dieron respuesta a la encuesta, 26 sugirieron la realización de actividades que impactan la transformación digital, manifestando su deseo que se realice revisión periódica de los equipos de cómputos, en especial de la infraestructura tecnológica de la entidad. Asimismo, hacer cambios de computadores, algunos son muy lentos y están obsoletos.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

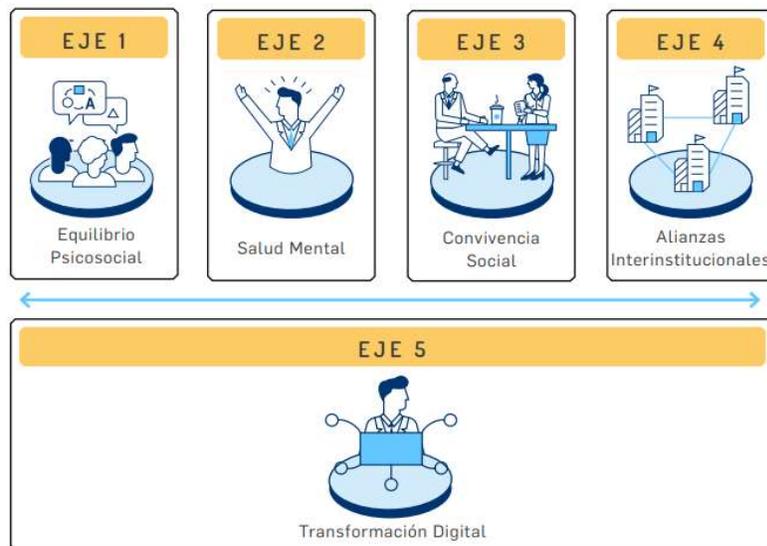
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

8. DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Para el diseño del plan de bienestar social e incentivos de la Gobernación de Bolívar, vigencia 2022, se tendrán en cuenta los ejes definidos en el documento denominado **“Programa Nacional de Bienestar - Servidores Saludables Entidades Sostenibles”**, en el cual se desarrollan cinco ejes del programa.

Gráfico No.6

Ejes del programa Nacional de Bienestar – Servidores Saludables - Entidades sostenibles.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Los ejes representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes¹:

- Eje de equilibrio psicosocial,
- Eje de salud mental,
- Eje de convivencia social,
- Eje de alianzas interinstitucionales y
- Eje de transformación digital, este último como eje transversal.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Gráfico No.7. Estructura de los ejes del programa.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

En igual sentido, cada eje está dividido en componentes, los cuales se formularon de acuerdo con:

- Los propósitos de los ejes,
- Las necesidades identificadas en la etapa diagnóstica y
- Las tendencias en el sector privado y en otros países que sean aplicables en la administración pública colombiana.

Así mismo, cada uno de los componentes está compuesto por:

- Un objetivo,
- Los actores involucrados,
- Las estrategias o acciones para lograr su propósito y
- Una cuantificación de tiempo e indicadores.

8.1. EJE No.1 – EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

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, 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.

8.1.1 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.

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

8.1.1.1 Eventos deportivos y recreacionales:

Con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, aquellos que estén interesados en participar en eventos deportivos y de recreación podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el área de talento humano.

8.1.1.2 Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales:

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales, los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice la dependencia o área de talento humano.

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

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad. Es por esto por lo que aquellos servidores que estén interesados en participar en capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad de manera presencial o virtual podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice la dependencia o área de talento humano.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

8.1.1.4 Teletrabajo/ Trabajo virtual

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa. Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad vigente, cada entidad definirá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones.

En consecuencia, los servidores públicos interesados en acogerse al teletrabajo deberán realizar la solicitud ante el área de talento humano o quien haga sus veces.

Las áreas de talento humano tendrán que trabajar en conjunto con los jefes de área para medir el impacto de productividad de cada colaborador que trabaje desde casa a través del teletrabajo y los mecanismos de seguimiento y control que debe tenerse para tal fin.

8.1.1.5 Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”

Los servidores públicos tienen talento es una iniciativa que les permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.

Los servidores públicos que deseen participar en este concurso podrán inscribirse y realizar los procedimientos de acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Cultura frente a esta iniciativa.

8.1.1.6 Bienestar espiritual

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros, estas actividades se realizarán una vez al año de manera virtual o presencial y se desarrollarán con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores. Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen. Las actividades de bienestar espiritual deberán realizarse en apego a las directrices, normatividad vigente y derechos y libertades de los servidores públicos.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

8.1.2 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.

Este componente integra las siguientes actividades.

8.1.2.1 Horarios flexibles para los servidores públicos

En cumplimiento a la normatividad vigente, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, las entidades del Estado deberán adoptar acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles. Para ello, las entidades podrán establecer permisos de hasta dos horas en la llegada y salida de los servidores según la necesidad.

Los servidores públicos que requieran este tipo de beneficios deberán solicitarlo a su jefe inmediato quien, en apego a las normas y procedimientos establecidos por la entidad, podrá autorizar o negar la solicitud.

8.1.2.2 Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

8.1.2.3 Día del abuelo.

A través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos. En cumplimiento a lo dispuesto por las normas, y entendiendo la importancia que tendría este día para los servidores públicos, las entidades públicas realizarán actividades a los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto para que comparta con sus nietos.

Además, las entidades podrán implementar acciones adicionales para el reconocimiento de este día, por ejemplo, la entrega de tarjetas para conmemorar este día, todo lo anterior, con el propósito de acercarlos a su familia y mantener al servidor motivado y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

8.1.2.4 Actividades especiales con ocasión del día de la familia

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; las entidades públicas deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados.

8.1.2.5 Día de la Niñez y la Recreación

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Las entidades públicas podrán diseñar y desarrollar programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo.

8.1.2.6 Reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Así mismo, implementar una de las recomendaciones que surgieron de las mesas de trabajo. Las entidades públicas deberán, a través de actividades, realizar el reconocimiento y la felicitación a los servidores públicos que hayan contraído nupcias.

8.1.2.7 Adecuación de salas de lactancia materna.

En cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras públicas mediante acciones de bienestar social, las entidades públicas deben adaptar espacios destinados a la lactancia materna, disposición que está vigente desde el año 2017.

Igualmente, las entidades deberán realizar acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y para las que se encuentren en su periodo de lactancia a través de la adecuación de espacios laborales, programas de incentivos y beneficios.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

8.1.2.8 Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; las entidades realizarán la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral. Las entidades realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de comunicación electrónica o impresa.

8.1.3 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 la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

8.1.3.1 Día Nacional del Servidor Público (

Para el Día Nacional del Servidor Público las entidades públicas deberán realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

8.1.3.2 Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)

Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, las entidades públicas deberán identificar las profesiones de sus servidores públicos y con esta información realizar actividades de bienestar para la celebración de las distintas profesiones.

Será la dependencia o área de talento humano la encargada de realizar la gestión de las actividades, estas deben enaltecer la labor del servidor de acuerdo con su profesión y buscar la

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

motivación y creación de sentido de pertenencia con la entidad. Para lo anterior, las entidades pueden tener en cuenta la cantidad de profesionales por cada área y el tipo de profesión, estas acciones pueden comprender desde una tarjeta virtual hasta pequeñas celebraciones.

8.1.3.3 Celebración del día del Trabajo Decente

Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, las entidades públicas deberán realizar actividades que celebren, pero, también, que contribuyan con la generación de bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en cumplimiento de las recomendaciones dadas por las mesas de trabajo, las dependencias o áreas de talento humano deberán adelantar actividades de promoción, divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente.

8.1.3.4 Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral

Las acciones de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos deben estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cambio de dependencia, cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional.

Lo anterior, para que puedan tener una transición fluida, sin inconvenientes y con la información necesaria para el proceso y la capacitación que estos requieran en el desarrollo de las nuevas competencias y habilidades, así como la apropiación de nuevos conocimientos.

Por otra parte, las entidades deben adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios prepensionados y a los que sean retirados del servicio porque se dio un proceso de reforma de la planta de personal, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación, por ejemplo, ofreciéndoles información relacionada con bolsas de empleo y beneficios para los desempleados, entre otras.

En el caso de los servidores prepensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

8.1.3.5 Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor público. En especial, en el marco de las entidades orientadas a resultados. Teniendo en cuenta que un servidor público motivado refleja su sentido de pertenencia y compromiso, en consecuencia, aumenta su productividad.

Las entidades deberán adoptar programas de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos, estos incentivos pueden ser: participación en proyectos especiales, financiación de investigaciones y reconocimientos públicos a labor meritoria, entre otros.

8.1.3.6 Celebración de cumpleaños

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello, las entidades deberán definir las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de su cumpleaños, por lo que podrán darles el día libre por su cumpleaños para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.

8.1.4 PROMOCION DE PRACTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA

8.1.4.1 Entorno laboral saludable

Las entidades públicas realizarán acciones bienestar social para los servidores, por ejemplo, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

Estas campañas se realizarán como mínimo una (1) vez al año y podrán hacerse por los medios que la entidad considere pertinentes para ello.

8.1.4.2 Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia

Las entidades públicas realizarán campañas de promoción de lectura y generarán espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida, dichas actividades podrán ser gestionadas

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

mediante alianzas institucionales o por medio de las cajas de compensación familiar, por ejemplo: ferias del libro y presentaciones teatrales, entre otras.

Estas campañas se realizarán como mínimo una vez al año, ya sea de manera presencial o virtual.

8.1.4.3 Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

Las entidades públicas implementarán estrategias relacionadas con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, para ello, desarrollarán actividades de bienestar social orientadas a la protección de la salud a través de la promoción del uso de la bicicleta como principal medio de transporte.

Para ello, las entidades deberán realizar campañas que incentiven el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, además, la dependencia, o área de talento humano encargada de la gestión de esta actividad, establecerá esquemas de estacionamiento para aquellos funcionarios que decidan movilizarse en bicicleta; así mismo, y de acuerdo con la normatividad vigente en la materia, la entidad podrá otorgar como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.

8.2 EJE No.2: SALUD MENTAL.



Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020).

Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables 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, entre otros.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

8.2.1 HIGIENE MENTAL

8.2.1.1 Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y 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.

8.2.1.2 Estrategias de trabajo bajo presión

Las entidades deben realizar acciones orientadas a mantener el bienestar social y la salud mental de sus servidores, esto, en procura del mejoramiento continuo de su calidad de vida.

En consecuencia, y entendiendo que las labores de las entidades públicas acarrear grandes responsabilidades y la labor de los servidores públicos se mide por resultados, es común que estos se encuentren trabajando bajo presión.

Por ello, las entidades públicas deberán implementar acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión.

Las entidades deberán realizar como mínimo una capacitación al año en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.

8.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia.

8.2.2.1 Prevención del sedentarismo

Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida.

Algunas acciones que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.

Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

8.2.2.2 Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento

Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Así mismo, las entidades públicas están llamadas a desarrollar actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los tiempos del aislamiento y posterior a este. Los servidores públicos recibirán capacitación de prevención de estas situaciones y acompañamiento psicológico.

8.2.2.3 Telemedicina Teleorientación psicológica

Las entidades públicas deberán implementar iniciativas relacionadas con el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones, para ello, usará las tecnologías de la información y la comunicación, como la telemedicina o teleorientación psicológica dirigidas a la prevención de riesgos a la salud y efectos postpandemia.

Para ello, las entidades públicas deberán pedir apoyo al personal de la salud con el que cuenten, gestionar con las aseguradoras de riesgos laborales o realizar alianzas estratégicas para llevar a cabo estas iniciativas.

El acompañamiento se hará mediante campañas de prevención y seguimiento personalizado de manera presencial o virtual.

8.3 Eje 3: CONVIVENCIA SOCIAL



Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

8.3.1 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

8.3.1.1 Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.

8.3.1.2 Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales

En cumplimiento a la normatividad vigente, la prevención de prácticas irregulares y el fomento de la diversidad y equidad en las entidades públicas es un medio para contribuir con un mejor ambiente laboral, la creación de espacios seguros y diversos y, en consecuencia, contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Las entidades públicas deberán realizar acciones de promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.

El área de talento humano deberá diseñar los lineamientos y procedimientos necesarios para tal fin, cumpliendo con lo establecido en la normatividad vigente y las características propias del talento humano de la entidad.

8.3.1.3 Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.

Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

El área de talento humano deberá realizar acciones de bienestar orientadas a la creación y fomento

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

de cultura inclusiva de los servidores públicos, teniendo en cuenta las especificidades de cada entidad, así mismo, deberá realizar acciones de concientización, detección y tratamiento de situaciones no inclusivas dentro de la entidad.

8.3.2 PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER.

8.3.2.1 Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder <.

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Teniendo en cuenta las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá realizar sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.

8.3.2.2 Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá diseñar cada una de las actividades de sensibilización que considere necesarias para este propósito debido a la complejidad de estas situaciones.

8.3.2.3 Desarrollar procedimientos y rutas de atención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso de poder.

De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

realizar acciones orientadas al cumplimiento de esta iniciativa y realizará las actividades de capacitación y divulgación de las acciones implementadas, dada la complejidad de estas situaciones

8.4 EJE 4: ALIANZAS INTERSTITUCIONALES



El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

8.4.1 COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

8.4.1.1 Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

8.4.1.2 Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.

Las entidades podrán de contar con gestores de felicidad (GEFES) y se realizará reconocimiento social anual a los mejores gestores de felicidad o GEFES, para esto, las entidades se encargarán de recolectar, promover y sugerir actividades exitosas en materia de bienestar social. El gestor de felicidad (GEFE) tendrá a su cargo el desarrollo de estrategias y actividades para el fortalecimiento de habilidades blandas de los servidores

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

de la entidad, además, trabajará junto con el líder de capacitación.

8.5 EJE TRANSVERSAL No. 5. TRANSFORMACION DIGITAL.



La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos.

Y ha cambiado por completo y para siempre la experiencia de ser los gobernantes, los empresarios, clientes, empleados, ciudadanos y, en general, el ser humano. En ese sentido, se puede esperar un cambio de comportamientos a una escala masiva.

Esta situación histórica ha cambiado la forma en que pensamos y cómo nos relacionamos con los demás, con las entidades de gobierno o con el mundo, una nueva forma de vivir. Esto hace necesario que todas las organizaciones escuchen las necesidades de sus colaboradores, de sus clientes, de sus ciudadanos y se anticipen a las situaciones que requieren de servidores que se adapten de forma más serena en un mundo cambiante.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

8.5.1 CREACION DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR.

Las entidades públicas deben entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso.

La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

Por lo anterior, es necesario que todas las entidades públicas y sus colaboradores avancen en pro de la transformación digital, creen una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

Desde estos frentes, las áreas de talento humano deben desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización en diferentes canales de comunicación y herramientas disponibles con base en los datos, la información, los conocimientos y la documentación, sin olvidar que estos cambios requieren un nuevo análisis y desaprendizaje colectivo que permita aplicar las nuevas estrategias y los nuevos conocimientos.

Las estrategias de talento humano no necesariamente serán presenciales, lo que hace más importante el diseño de estrategias virtuales que no desconecten el sentido humano de cada una de las capacitaciones o de la formación, sino que, por el contrario, sean un canal de conexión efectiva con los colaboradores, de manera que se dé un acercamiento virtual pero colectivo hacia la productividad y mejoramiento de calidad de vida de cada servidor.

Por ello, este componente lo integran las siguientes actividades:

8.5.1.1. Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano

Con el propósito de que los servidores públicos conozcan las herramientas informáticas que tienen a su disposición y que son de uso gratuito, el área de talento humano deberá realizar jornadas de preparación y desarrollo sobre las utilidades de los sistemas que maneja la entidad, por ejemplo, aquellas de mensajes instantáneos, uso compartido e individual de la nube de información, formularios automáticos y encuestas, grabación de reuniones virtuales (con todas sus utilidades),

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

aquellas que sistematizan tareas frecuentes como los correos electrónicos automáticos y programados, flujos de trabajo y asignación de tareas para trabajo en grupo, entre muchas otras funcionalidades que poseen las entidades públicas a través de sus proveedores de comunicación tales como Office 365 y Google, entre otras.

Así mismo, deberán capacitar a los servidores públicos sobre aplicativos gratuitos de manejo de tareas, gestión de la salud y alimentación y organización del tiempo de trabajo, entre otras herramientas. Las áreas de talento humano trabajarán en conjunto con las áreas de TIC de cada entidad para desarrollar o adoptar apps (aplicaciones) que les permita a los colaboradores realizar de manera ágil y eficiente los trámites administrativos (permisos, certificaciones, etc.), evaluar las brechas de conocimiento, gustos y preferencias, con esta información, la entidad puede tomar las decisiones relacionadas con la capacitación y formación del servidor.

Lo anterior, teniendo en cuenta siempre la protección de datos. Las áreas de talento humano deberán realizar como mínimo una capacitación semestral a todos los servidores públicos sobre lo anteriormente mencionado, las utilidades y beneficios que las herramientas informáticas ofrecen y aquellas otras temáticas que se consideren pertinentes.

8.5.2 ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar (también útil para otros fines), entre otros, por lo anterior, las áreas de talento humano de las entidades públicas deberán:

8.5.2.1 Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar

Con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos.

Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data). Para esto, cada entidad en cabeza del área de sistemas diseñará cursos que permitan enseñar a los colaboradores el uso de la analítica de datos desde su cargo para mejorar la eficiencia en su labor y, como mínimo, las áreas de gestión humana apoyados con el área de TIC deben realizar una - capacitación anual en esta materia.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

8.5.2.2 Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información

Con el propósito de tener la mayor cantidad de información relevante de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer las expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación y vida familiar, entre otros, las áreas de talento humano de las entidades públicas deberán elaborar análisis de hábitos y tendencias digitalizadas a partir de la información de los servidores públicos pertenecientes a la entidad que se encuentra en el SIGEP, además de buscar otros mecanismos como encuestas o entrevistas. En todo caso, estas actividades se realizarán con respeto a los derechos de los servidores públicos a la intimidad y habeas data, entre otros.

Para evaluar el cumplimiento del presente lineamiento se tendrá como indicador los planes estratégicos de talento humano, la aplicación de innovación y el plan de acción para acompañarlos en el proceso de transformación y el impacto en la población de acuerdo con el diagnóstico de expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación, vida familiar y vida personal, entre otros. Por lo anterior, es necesario planear el alcance del presupuesto de cada entidad y las actividades que se pueden hacer sin recursos directos, por ejemplo, utilizando las herramientas tecnológicas de la entidad para llevar a cabo charlas o conferencias de competencias de los servidores públicos de la entidad o de otras que aporten a la transformación cultural hacia nuevos hábitos y forma de vida sana.

8.5.2.3 Actualización de redes y sistemas de información.

En aras de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar, las áreas de talento humano de las entidades públicas, y las demás dependencias pertinentes, realizarán una vez al año, como mínimo, - campañas de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos para ello.

En todo caso, estas actividades se realizarán con respeto a los derechos de los servidores públicos a la intimidad y habeas data, entre otros.

Esta base de datos de información será parte del insumo para recolectar preferencias, hábitos, identificación de talentos ocultos y competencias de los servidores públicos alternas a las exigidas en su cargo que permitan mejorar la calidad de vida de otros colaboradores con la transferencia de conocimiento.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

8.5.3 Creación de ecosistemas digitales.

Con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios, las áreas de talento humano de las entidades públicas deberán:

8.5.3.1 Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.

Con el fin de generar eficiencia, eficacia y efectividad en el quehacer público, manteniendo la búsqueda de la generación de bienestar en los servidores públicos mediante la flexibilización de las actividades, manejo y asignación de las tareas y flujos de trabajo, aumento de la comunicación interna, el rápido acceso a la información disponible, entre otros beneficios; las áreas de talento humano de las entidades públicas y aquellas otras dependencias pertinentes deberán implementar procesos y procedimientos que faciliten la labor de los servidores públicos, por ejemplo: la implementación de herramientas de manejo de tiempos de labor y actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y asignación de tareas y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, de proveedores externos.

En cualquier caso, es necesario que estas herramientas puedan funcionar de manera sincronizada, sean de fácil acceso y que, en pro de la eficiencia y eficacia, no redunden con otras herramientas.

ⁱ Plan Nacional de Bienestar – DAFP Pag 16 - https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733

VER CORONOGRAMA DE TRABAJO ADJUNTO.