 ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR	<b>RESOLUCIÓN METROPOLITANA</b>	VERSIÓN 01
		AMV-RE-01 FECHA EDICIÓN 02-01-2024

RESOLUCIÓN METROPOLITANA No. **000022** DE 2026


( 30 ENE 2026 )

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR VIGENCIA 2026”**

El Director del Área Metropolitana de Valledupar, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por Ley 1625 del 2013, y;

**CONSIDERANDO:**

1. Que el Área Metropolitana de Valledupar es una entidad administrativa dotada de personería jurídica de derecho público, autonomía administrativa, patrimonio propio y régimen especial identificada con Nit. 9001878178, regida por la Ley 1625 del 2013.
2. Que el Artículo 25 de la Ley 1625 de 2013 y el Artículo 41, Literal f de la escritura pública número 1174 del 25 de Mayo 2021 establecen que: *"es función del Director dirigir la acción administrativa del Área Metropolitana de Valledupar con sujeción a la ley y a los acuerdos metropolitanos"*.
3. Que la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.
4. Que el Área Metropolitana de Valledupar es una entidad administrativa dotada de personería jurídica de derecho público, autonomía administrativa, patrimonio propio y régimen especial identificada con Nit. 900.187.817-8, regida por la Ley 1625 de 2013.
5. Que el Artículo 25 de la Ley 1625 de 2013 y el Artículo 27 de la escritura pública número 2709 del 17 de diciembre 2002 establecen que: *"es función del Director dirigir la acción administrativa del Área Metropolitana de Valledupar con sujeción a la ley y a los acuerdos metropolitanos"*.
6. Que el Decreto Ley 3057 de 1968, que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto. El artículo 11 del mismo decreto creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para que se encargara de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social. En el artículo 12, además, se señalaba la conformación de un Consejo de Bienestar Social para asesorar técnica y administrativamente a la División de Bienestar Social.

 <small>ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR</small>	<b>RESOLUCIÓN METROPOLITANA</b>	<b>VERSIÓN</b> 01
		<b>AMV-RE-01</b> <b>FECHA</b> <b>EDICIÓN</b> 02-01-2024

**RESOLUCIÓN METROPOLITANA No. 000022 DE 2026**

( 30 ENE 2026 )


7. Que el Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."
8. Que la Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.
9. Que el Decreto - Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998, dispone en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos 18-19, Capítulo III, artículos 20 - 25: "*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora*".
10. Que el programa de Bienestar social e incentivos, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los usuarios, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias.
11. Que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente programas de capacitación, bienestar e incentivos para sus funcionarios.

En mérito de lo anteriormente expuesto;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el programa de Bienestar Social e incentivos para los Funcionarios del Área Metropolitana de Valledupar, vigencia 2026, el anexo hace parte integral de esta Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El Programa de Bienestar Social e incentivos del Área Metropolitana del Área Metropolitana de Valledupar, para el período de la vigencia de 2026, será ejecutado por la Secretaría General bajo la supervisión de la Dirección.

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR</p>	<p>RESOLUCIÓN METROPOLITANA</p>	<p>VERSIÓN 01</p>
		<p>AMV-RE-01 FECHA EDICIÓN 02-01-2024</p>

RESOLUCIÓN METROPOLITANA No. **000022** DE 2026

( 30 ENE 2026 )

**ARTÍCULO TERCERO:** El presente Acto Administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Valledupar – Cesar; a los ( 30 ENE 2026 )



**DELWIN GENOVANNY JIMENEZ BOHORQUEZ**  
Director

Proyectó: E. González- Contratista AMV  
Revisó: M. Parodi. Secretario General AMV





**AREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR**

**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E  
INCENTIVOS DEL ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR**

**Secretaria General**

**Programa del Talento Humano**

**ENERO 2026**



## INTRODUCCIÓN

El adecuado funcionamiento de las entidades públicas depende del manejo de su talento humano, es por esto que, nuestros empleados son el capital intangible más importante en la Entidad. El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 fue construido para asumir los retos que trae la situación actual del país y de los continuos cambios que se están presentando en las entidades públicas, y para alcanzar un equilibrio en la satisfacción laboral en los empleados, su sentido de pertenencia, y el incremento de su bienestar personal.

La buena calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, tanto el ámbito personal, como el familiar, laboral y social; por esta razón, se crea este Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados en todos los ámbitos de su vida.

El Plan de Bienestar se encuentra entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones entre nuestros grupos de trabajo, puesto que es un instrumento para motivar el comportamiento de nuestros vinculados y que estos tengan la oportunidad de mejorar y aportar más logros laborales.

En este sentido, el presente plan contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores por medio de programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, para su bienestar físico y mental.

## NUESTRA ENTIDAD

### MISIÓN

En el año 2032 el Área Metropolitana de Valledupar será un territorio inteligente, integrado en el que se utiliza el potencial de la tecnología y la innovación en el uso efectivo de sus recursos humanos, físicos y financieros para la generación de la sostenibilidad (ambiental, económica, social, cultural, política e institucional) del territorio y la garantía de los derechos de la ciudadanía.

### VISIÓN

La misión del Área Metropolitana bajo la connotación de territorio inteligente integrado, toma como referente de acción la visión de la Alianza Smart Latam promovida por ONU Hábitat para el desarrollo de ciudades inteligentes en América Latina, por tanto la dotación de tecnología a los servicios urbanos, el desarrollo de una plataforma de gestión transversal de los diferentes servicios, la gestión del territorio de manera integrada, la generación de un ecosistema basado en la inteligencia compartida entre todos, hacen que se coloque en el centro de la gestión al ciudadano, su bienestar y la participación de todos que incide en la generación del cambio con procesos (económicos, sociales, culturales, políticos, ambientales e institucionales) permanentes y continuos de evolución y mejora constante.



## Fundamento y justificación

En cumplimiento de lo dispuesto el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las Entidades están sujetas a implementar los programas necesarios con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, tales como:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
4. Fortalecer el trabajo en equipo.
5. Adelantar programas de incentivos.

Con fundamento en lo anterior, la Secretaría General del Área Metropolitana de Valledupar, por medio de la Secretaria General- Talento Humana, proyecta el Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2026, con el fin de continuar trabajando en equipo en función de la misión y visión de la entidad.

## Marco normativo

- ❖ Los Artículos 13 al 38 del Decreto 1567 de 1998, crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- ❖ El Artículo 33 numerales 4 y 5 de la Ley 734 de 2002, se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- ❖ Los capítulos I y VI de la Ley 909 de 2004, establecen 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 programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.
- ❖ Los Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- ❖ Ley 1960 de 2019: se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

El plan de bienestar 2026 se elaboró a través de la detección de necesidades que arroja el análisis de la información obtenida por la participación o ausencias de los empleados en las actividades; adicionalmente, se analizaron los datos reunidos sobre la pertinencia de cada una de actividades realizadas las vigencias pasadas. La Secretaria General-Talento Humana, realizó una evaluación de la frecuencia de las interacciones y el contexto en que fueron exitosas las actividades y respuesta que han tenido los empleados frente a cada una de ellas.



## Objetivo general

Integrar acciones orientadas a desarrollar actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que contribuyan al cumplimiento de los planes y programas que respondan a las necesidades en materia de bienestar en la Entidad, con la finalidad de orientar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, para permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia y efectividad, y así, lograr un verdadero compromiso del empleado con la Entidad.

## Objetivos estratégicos

- a. Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los empleados mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- b. Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los empleados.
- c. Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los empleados en escenarios normales y de crisis.
- d. Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- e. Respalda procesos que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la Entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- f. Fomentar estrategias que generen actitudes favorables frente al empleado y al mejoramiento continuo de la Entidad para el ejercicio de sus funciones.
- g. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.
- h. Propiciar acciones que fortalezcan el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad de los servidores de la Entidad.
- i. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados de la Entidad y de su grupo familiar.
- j. Fomentar actividades recreativas, lúdicas, culturales y de intercambios de conocimiento para los empleados de la Entidad.

## Definiciones

Para todos los efectos de aplicación e interpretación del presente plan, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones: a. Calidad de vida: Estad

**a. Calidad de vida:** Estado de satisfacción general derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye aspectos subjetivos como la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones



armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.

**b. Calidad de vida laboral:** Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del empleado. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

**c. 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 empleados. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

**d. Cultura organizacional:** La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la Entidad 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 la Entidad.

**e. Riesgo Psicosocial:** Se refiere a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del empleado, sus necesidades, cultura y Página 7 de 21 situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

**f. Factores psicosociales:** Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la Entidad y las condiciones individuales o características intrínsecas del empleado, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

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

**h. Trabajo en casa:** Modalidad de prestación del servicio laboral, donde el trabajador desempeña transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral respectiva, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Decreto 1662 de 2021.



**i. Estímulos e Incentivos:** Programa diseñado por la Entidad dentro del sistema de estímulos, orientados a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

**j. Trabajo en equipo:** Grupo de personas que se conforma en forma interdependiente y coordinada, con el fin de aportar las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

**k. Liderazgo:** Es aquella actitud y aptitud ejercida por los servidores públicos para aprovechar eficazmente los recursos del equipo de trabajo y para producir resultados positivos encaminados al equilibrio entre autoridad, comunicación y participación en el equipo de trabajo.

**l. Educación Formal:** Para efectos de este plan, se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos reconocidos como tal, en una secuencia regular de ciclos con un registro calificado, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos, en consecuencia, con los preceptos de la Ley 115 de 1994.

**a. Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

**b. Equidad y Justicia.** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

**c. Sinergia.** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la Entidad en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de los mismos en relación con la Entidad y dentro de la continuidad del tiempo.

**d. Objetividad y transparencia.** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

**e. Coherencia.** Este principio busca que la Entidad desarrolle efectivamente las responsabilidades que le corresponden dentro del Sistema de Estímulos.



**f. Articulación.** La motivación de los empleados deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales. Beneficiarios Podrán acceder a los programas de Bienestar Social, sin perjuicio de las restricciones legales, el empleado del Área Metropolitana de Valledupar.

## **EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS.**

El Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos, se desarrolla a partir de 5 ejes temáticos que se estipularon con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados públicos. Dichos ejes fueron definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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.

### **1. EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo a raíz de la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como lo son la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos.

**A) 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:

**1. Caminatas:** Con el objetivo de proporcionar salud física y mental a los empleados, en el marco de una política de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, se desarrollan valoraciones físicas, planes y rutinas de acondicionamiento físico,

**2. Circuito de movilidad:** Realización de clases grupales de rumba aeróbica a los empleados de la Entidad, con el objetivo de mejorar el sistema cardiorrespiratorio y la tonificación muscular.

**3. Torneos Deportivos:** Ejecución de torneos internos para todos los empleados de la Entidad, interinstitucional e intermunicipal del Área Metropolitana de Valledupar, de deportes tales como fútbol, fútbol y Tenis de Mesa Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa: 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, la Entidad ha determinado los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa.

**4. Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año):** Para el Día Nacional del Servidor Público, la Entidad realiza homenajes 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.



### Referencia normativa:

El Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentó lo correspondiente a los eventos deportivos y recreacionales por medio del Decreto 1567 de 1998, artículo 23

- Teletrabajo: Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto Ley 491 de 2020.
- Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, Ley 724 de 2001.

### Calidad de vida laboral:

. **Celebración de cumpleaños:** Con el fin de que los empleados del Área Metropolitana de Valledupar, celebren el día de su cumpleaños, los empleados gozarán de permiso remunerado por media jornada laboral, correspondiente a la tarde del día de su cumpleaños, siempre que el mismo no requiera de su presencia en la entidad, para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos.

. **Asistencia Psicológica.** Como protección de los factores de riesgo, se brinda atención psicológica permanente para los empleados y su grupo familiar a través de servicios psicológicos especializados en salud mental contratados, para la promoción, prevención y control de la salud mental.

. **Salud Ocupacional.** La Entidad genera espacios periódicos para todos sus empleados realizando jornadas de salud integral, con conferencias, pausas activas, estilos de vida saludables, masajes, tamizajes, vacunación contra la influenza y otras enfermedades, y demás actividades relacionadas; además de dotar de elementos de protección personal, de salud ocupacional y postural, a los servidores que lo requieran, previa recomendación de la ARL; igualmente dota los botiquines de primeros auxilios de la Entidad.

- **Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte:** Con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad, los empleados que hagan uso de la bicicleta como principal medio de transporte. Además de lo anterior, se promocionará e incentivará su uso con recorridos en bicicleta, dentro del Parque de la Leyenda donde funcionan las oficinas del AMV. (Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte: Artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 y la Circular Externa No. 11 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública).

## 2. EJE 2: SALUD MENTAL.



Este eje comprende la incidencia que tiene la realización de las actividades laborales por parte de los empleados y su relación con la capacidad de hacer frente al estrés normal de la vida, ser productivo y contribuir a la comunidad.

**A) Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental:**

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.

**B) Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia: actividad relacionada:**

1. Prevención del sedentarismo: Con la intención de fomentar un estilo de vida saludable, la Entidad proporciona actividades deportivas de manera presencial como clases de rumba, gimnasio y torneos deportivos estipuladas en el EJE 1. 2. Programa de Calamidad Doméstica y Urgencias Familiares. La Entidad concede préstamos a cero intereses a los empleados con el fin de contribuir a la solución de necesidades de éste y/o de su grupo familiar, que sean consideradas como "calamidad doméstica o urgencia familiar" para atender acontecimientos graves e imprevisibles de carácter urgente, que afecten al empleado o a quien dependa económicamente de éste, y que, por sus características de imprevisibilidad, urgencia y gravedad, no pueden ser atendidos con los recursos económicos del solicitante.

Referencia normativa:

- Estrategias para el mantenimiento de la salud mental: Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020.
- Prevención del sedentarismo: Decreto 2771 de 2008.
- Para el otorgamiento de préstamos por calamidad doméstica o urgencias familiares, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la reglamentación del Programa de Calamidad Doméstica y Urgencias Familiares establecida en la Resolución Metropolitana 3357 de 2021, o la que la modifique.

**3. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL**

**A) Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:**

Con el fin de promover acciones para la inclusión laboral, diversidad y equidad, la Entidad cuenta con iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.

**B) Estrategias para la detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder:**



Teniendo en cuenta 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, se debe implementar canales de aviso por medio del comité de convivencia laboral de la Entidad.

#### **Referencia normativa:**

- Inclusión laboral, diversidad y equidad: Ley 581 de 2000, Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015) Decreto 2365 de 2019 Decreto 455 de 2020
- Situaciones asociadas al acoso laboral: Ley 1010 de 2006.

#### **4. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.**

##### **A) Coordinación interinstitucional:**

Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar, como torneos deportivos, tarifas especiales y préstamos de espacio. Se tomará en cuenta la colaboración entre entidades públicas, con el fin de 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.

**Referencia normativa:** • Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.

#### **5. EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL:**

##### **A) Creación de cultura digital para el bienestar:**

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, como 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), 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, entre otras.

**B) Analítica de datos para el bienestar:** 1. 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, se establecerá un método de análisis de hábitos y tendencias digitalizadas por medio de la creación y/o apropiación de redes y



sistemas de información, siempre con respeto a los derechos de los servidores públicos a la intimidad y habeas data, entre otros.

2. Se realizarán 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.

**Referencia normativa:** • Creación de cultura digital para el bienestar: Decreto ley 491 de 2020. • Analítica de datos para el bienestar: Conpes de big data y Conpes de Transformación Digital.

### **IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

- Se publicará el Programa de Bienestar Social en la página web de la entidad.
- Cuando sea el caso, se enviarán comunicados internos dirigidos a cada jefe de dependencia, invitando a participar de los eventos de bienestar.
- En las actividades que así lo requieran se solicitará la inscripción del funcionario a través de los formatos establecidos.