



GOBIERNO DE COLOMBIA



# UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión  
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

GRUPO DE TALENTO HUMANO

Enero 31 de 2023



## Tabla de contenido

<b>1.</b>	<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b>	<b><u>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</u></b>
<b>2.</b>	<b><u>OBJETIVOS</u></b>	<b><u>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</u></b>
<b>3.</b>	<b><u>ALCANCE</u></b>	<b><u>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</u></b>
<b>4.</b>	<b><u>MARCO CONCEPTUAL</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b>5.</b>	<b><u>MAPEO DE NECESIDADES DE BIENESTAR</u></b>	<b><u>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</u></b>
<b>6.</b>	<b><u>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2023</u></b>	<b><u>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</u></b>
<b>37.</b>	<b><u>PRESUPUESTO</u></b>	<b><u>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</u></b>
<b>8.</b>	<b><u>METAS</u></b>	<b><u>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</u></b>
<b>9.</b>	<b><u>EVALUACIÓN</u></b>	<b><u>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</u></b>



# 1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023, se diseña con base a los criterios definidos en el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. De manera particular, en el artículo 13 refiere que el propósito del mismo es “elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

Para el diseño del plan, se toma como referente el Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, hasta tanto no exista normativa, directriz o lineamientos que lo modifiquen.

Como complemento y para generar un plan de acuerdo a las necesidades propias de la entidad, se tuvieron en cuenta los resultados de la Encuesta de Necesidades de Talento Humano, aplicada a los servidores al cierre de la vigencia anterior y la matriz diagnóstica de Gestión Estratégica de Talento Humano- MIPG con las estrategias que requieren se incorporen acciones desde el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Para la presente vigencia el Bienestar de los colaboradores de la Entidad y sus familias, continuará siendo un gran desafío, dado que, a la fecha, persisten los efectos psicosociales que conllevó los años de distanciamiento social y las nuevas prioridades que durante ese periodo surgieron, así como, la adaptación a las dinámicas que exige la modernización del estado ante el cambio de gobierno y la nueva política y prioridades públicas.



## 2. Objetivos

### 2.1. General

Generar estrategias que contribuyan al bienestar y calidad de vida laboral, así como, a la motivación de los servidores, a su salud física y mental, así como, al compromiso de los colaboradores de la UNGRD, fomentando una mejora del clima organizacional, el fortalecimiento de la cultura institucional y por ende el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 2.2. Específicos

- Promover la participación en actividades que contribuyan a mejorar la salud tanto física como mental de los colaboradores, así como, al balance y conciliación entre su esfera laboral y personal.
- Implementar acciones, políticas o lineamientos que fomenten el bienestar y la motivación de los colaboradores como el teletrabajo, medidas de flexibilidad laboral y el programa de reconocimientos y estímulos.
- Hacer la medición de clima laboral para identificar las principales fortalezas y oportunidades en el modelo de liderazgo interno y generar acciones que fomenten un ambiente de trabajo en equipo y colaborativo, propicio para el desarrollo del talento.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante una sólida estrategia de comunicación interna que fomente la flexibilidad y adaptabilidad frente a los cambios significativos que afronte la entidad.
- Fortalecer las habilidades de los colaboradores de la UNGRD en el uso de las herramientas tecnológicas, con el fin de contribuir a la transformación digital e innovación que exige el mundo actual.



### 3. Alcance

El Plan de Bienestar e Incentivos 2023 está dirigido a los colaboradores de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD, así como, a sus familias, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 el cual indica que: “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

“Deportivos, recreativos y vacacionales.

Artísticos y culturales.

Promoción y prevención de la salud (...).”

Adicionalmente, el artículo 1° de la Ley 1857 de 2017 indica que, es deber del Estado “proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes”.

Los incentivos pecuniarios estarán dirigidos exclusivamente a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y al funcionario de Carrera Administrativa.

Como aliados estratégicos para la ejecución del Plan de manera eficiente, se proyecta contar con el apoyo de las siguientes entidades:

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Caja de Compensación Familiar Compensar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
- Fondo de empleados de la UNGRD
- Comunidad Terranum
- Comercios aliados, entre otras.

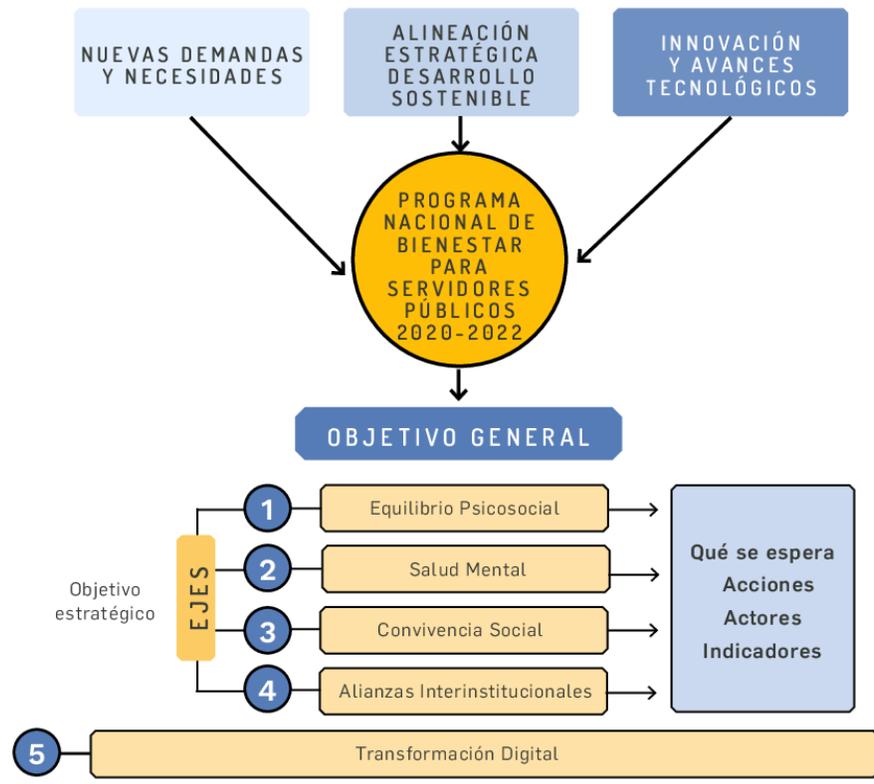
## 4. Marco Conceptual

El concepto de Bienestar parte de la idea que el Estado tiene la responsabilidad de “proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador” (Briceño, 2012, p. 30). Con base en este planteamiento se entiende el Bienestar como la provisión de bienes y servicios establecidos para la satisfacción de necesidades de los colaboradores, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida en la dimensión laboral.

Este concepto de Bienestar está estrechamente relacionado con la calidad de vida, entendida como:

“Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”. (Ardila, 2003, página 163)

Actualmente para el diseño de los programas de Talento Humano para el sector público en Colombia, se tienen como referente el modelo propuesto por el DAFP, el cual considera los factores personales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que determinan las condiciones y percepciones de calidad de vida para los individuos y sus familias, tratando de dar respuesta a las necesidades de la mayoría de servidores, con las acciones que se enmarcan en cinco ejes estratégicos: Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.



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

## Eje equilibrio psicosocial

Este eje hace referencia a la adaptación laboral de los servidores públicos frente a los diferentes cambios que afrontan, tales como, mayor volumen de trabajo y complejidad del mismo, extensión de la jornada laboral, entre otros. Abordando factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familia y calidad de vida.

**a. Factores psicosociales:** Este componente del plan está relacionado con las actividades que fomentan en los servidores el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como a la humanización del trabajo, bajo en entendido que las actividades de ocio y esparcimiento son necesarias para mantener la motivación y productividad en los colaboradores.

**b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar:** En este componente se incluyen las actividades tendientes a proteger la dimensión familiar y el fomento del balance entre los compromisos profesionales y personales del servidor.

**c. Calidad de vida laboral:** Este componente del plan está relacionado con actividades que permitan a los servidores satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional, enfocadas en el reconocimiento y desarrollo de competencias y habilidades.

## Eje salud mental

El eje de la salud mental está relacionado con el estado de bienestar con el que los colaboradores realizan sus actividades cotidianas y les permite hacer frente al estrés que conlleva la vida laboral, a trabajar de manera productiva y a contribuir de manera positiva con su entorno, también se incluyen en este componente los hábitos de vida saludables.

- a. Higiene mental
- b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia

## Eje convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones que deben ser implementadas en la entidad en materia de inclusión, diversidad, equidad y representatividad; teniendo cuenta que parte del bienestar de los colaboradores está ampliamente relacionado con el clima laboral y la cultura organizacional.

- a. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad
- b. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y el abuso de poder

## Alianzas interinstitucionales

El eje establece la importancia de realizar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de objetivos, a través de la coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. A través de esas alianzas se espera acceder a la posibilidad de obtener beneficios para los colaboradores y sus familias, así como, usar o potenciar las buenas prácticas o experiencias exitosas de otras entidades, que puedan ser útiles para el desarrollo del plan de bienestar e incentivos de la entidad.

- a. Coordinación Interinstitucional
- b. Fomento buenas prácticas

## Transformación digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las instituciones 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, que permita facilitar los procesos y procedimientos para el desarrollo de los colaboradores, al equipo de Talento Humano tener la mayor cantidad de información sobre las preferencias y percepciones de sus colaboradores, facilitar la comunicación con ellos, agilizar y simplificar, en algunos casos, la gestión o autogestión de las personas. La pandemia generada por COVID-19 se convirtió en el evento global de la última década 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.

- a. Creación de cultura Digital para el Bienestar.
- b. Analítica de Datos para el Bienestar.
- c. Creación de Ecosistemas digitales.

## Incentivos

En relación a reconocimiento y otorgamiento de incentivos, se cuenta con varios referentes normativos, entre los principales tenemos:

Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”

el Decreto Ley 1567 de 1998 que alude “Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional”. En ese sentido, la norma ofrece los elementos de referencia para el diseño del plan anual, considerando los tipos de incentivos, periodicidad, categorías y criterios o requisitos para su otorgamiento.

Por otra parte, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36 establece “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 y las que desarrollen la presente Ley”

Del mismo modo, el Decreto 1083 de 2015 en el Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos refiere que “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Con base en lo anterior, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres en cabeza del Grupo de Talento Humano, ratifica su compromiso con el bienestar de los servidores y sus familias, por ello, opta por incorporar en su plan anual, actividades que favorezcan el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, la transformación digital, las alianzas interinstitucionales y los incentivos, que humanicen el trabajo y fomenten una cultura institucional orientada a la productividad, la satisfacción laboral, el orgullo organizacional y la motivación de sus colaboradores.

## 5. Mapeo necesidades de Bienestar

Además del marco normativo para el diseño del plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2023, se tuvieron en cuenta las percepciones de los colaboradores, identificadas a través de los resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar, también se consideraron los aspectos claves relacionados con Bienestar registrados en el plan de mejoramiento del Grupo de Talento Humano: MIPG 2022 – 2023 y las prioridades estratégicas sugeridas por la Dirección y la Secretaría General. Todas ellas se describirán en los siguientes numerales.

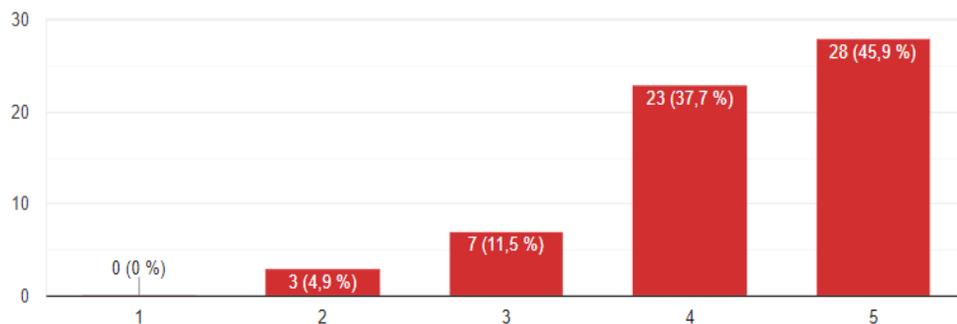
### 5.1. Resultado encuesta de necesidades de Bienestar

La encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Talento Humano tiene como objetivo identificar las necesidades para la construcción de los planes de Bienestar y Capacitación para la vigencia 2023. Es importante dejar presente que la modalidad de ejecución de los mismos dependerá de las necesidades del servicio y el presupuesto disponible para su ejecución

Los valores obtenidos fueron tomados de las respuestas proporcionadas por 62 servidores públicos de los 98 habilitados para responder la encuesta, la cual se desarrolló entre el 23 de noviembre y el 31 de diciembre de 2022. Las preguntas formuladas y su análisis cuantitativo y cualitativo se describen de manera detallada a continuación:

#### 1. ¿En qué medida, considera que el Plan de Bienestar contribuye al balance entre su vida personal y laboral?

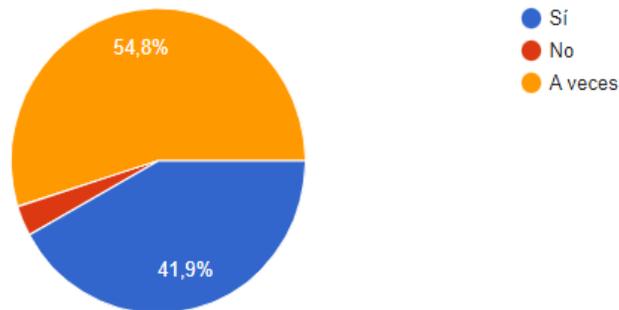
61 respuestas



El 83,6% de los encuestados, refiere que el Plan de Bienestar contribuye mucho al balance entre su vida personal y laboral, el 11,5% se encuentra en el rango intermedio y el 4,9% considera que el plan de Bienestar aporta poco a su balance entre su vida personal y laboral.

## 2. ¿Habitualmente usted participa en las actividades de Bienestar que organiza el GTH?

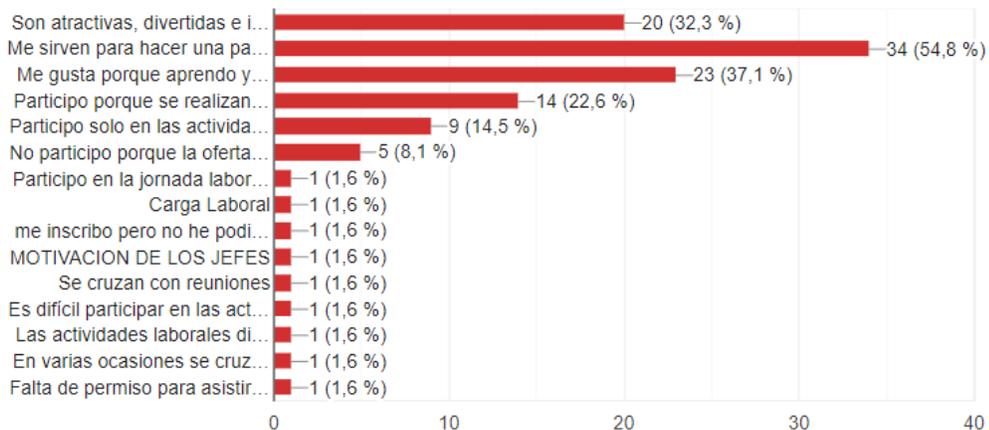
62 respuestas



Según la encuesta un poco más de la mitad de los encuestados (54,8%), manifiesta que participa activamente en las actividades de Bienestar, sin embargo, hay un segmento considerable 41,9% que participa ocasionalmente y un 3,2% de los colaboradores que manifiestan no participar en las actividades previstas para su Bienestar, con los cual sería conveniente realizar un grupo focal que permita identificar con mayor precisión las causas de la falta de participación

## 3. ¿Qué aspectos facilitan u obstaculizan su participación en las actividades de Bienestar?

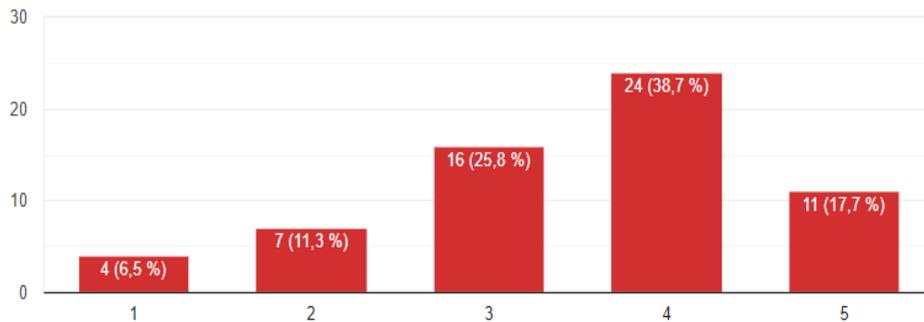
62 respuestas



34 de los encuestados (54,8%) considera que las actividades desarrolladas por el GTH, contribuyen para hacer una pausa y recargar energía durante la jornada laboral, el 37,1% manifiesta que las actividades les ayudan a descubrir nuevos talentos y son atractivas, el 32,3%

piensan que las actividades son divertidas e interesantes. De otro lado, 9 personas que corresponden al 14,4%, manifiestan que se les dificulta participar debido a sus compromisos laborales.

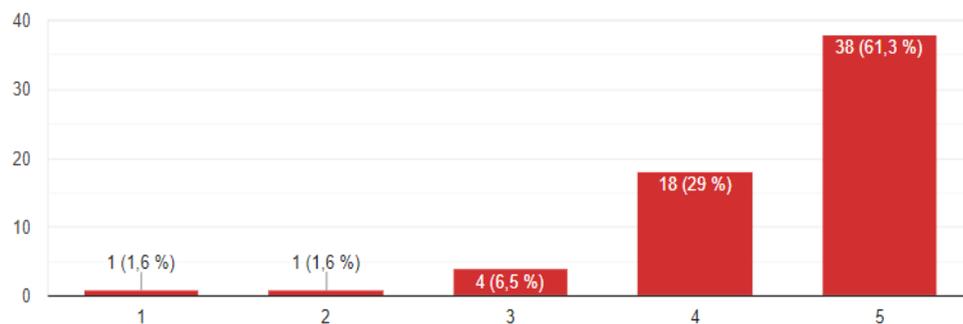
**4. ¿Considera que se realiza la comunicación y debida gestión de los cambios que se presentan al interior de la entidad?**



El 56,4% de los encuestados, considera que la comunicación y cambios que se presentan al interior de la entidad es oportuna, mientras que el 43,6% cree que podría mejorar la gestión del cambio y en particular el proceso de comunicación e información sobre los mismos.

**5. ¿Qué tan relevante es incluir en los planes de Bienestar actividades relacionadas con diversidad e inclusión?**

62 respuestas

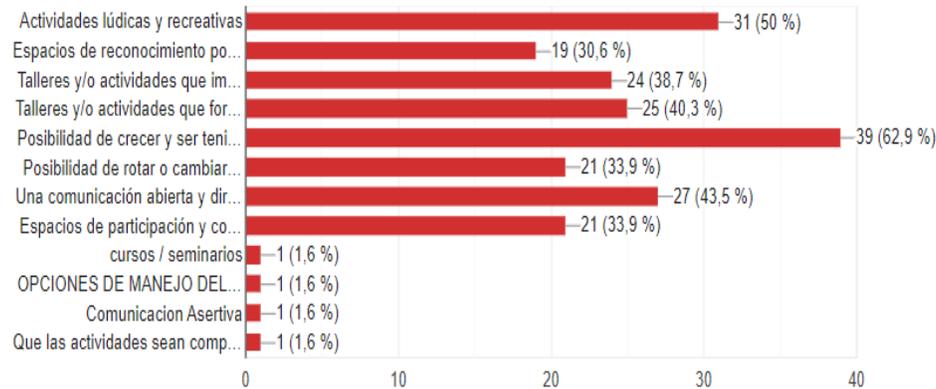


El 90,3% cree que es muy importante incluir los planes de bienestar el tema de la inclusión y diversidad, mientras que el 3,2% no lo considera relevante.

**6. ¿Cuáles de los siguientes factores cree usted que podrían llegar a generar un aumento en sus niveles de motivación?**



62 respuestas



De acuerdo a la pregunta realizada, 39 colaboradores correspondientes al (62,9%) considera que la posibilidad de crecer laboralmente en el interior de la unidad es un factor que incrementa los niveles de motivación personal, igualmente, en dos de las categorías se obtuvo un porcentaje considerable de votos, actividades lúdicas y recreativas con un 50%, y una comunicación abierta y directa con los compañeros o jefes un 43,5%. Estos resultados evidencian la importancia que tiene para los servidores crecer y ser reconocido en el lugar de trabajo.

## Estímulos e incentivos

### 1. ¿Conoce y disfruta habitualmente del beneficio de cumpleaños?

62 respuestas



El 82,3% de los encuestados, manifiestan que disfrutan habitualmente del beneficio de cumpleaños, el 9,7% respondieron que no hacen uso de este beneficio y 8% refieren que dicho beneficio debería otorgarse en un día completo y poderse disfrutar durante el mes donde se cumplió años dado que en ocasiones no pueden disfrutar el mismo día de cumpleaños por las múltiples ocupaciones que deben ejecutar.

## 2. ¿Conoce y disfruta habitualmente del beneficio semestral del día compensado para compartir en familia?

62 respuestas



De acuerdo con los valores obtenidos, el 88,7% refiere que disfrutan del beneficio del día de la familia; y el 11,2% manifiestan que no hacen uso de este beneficio.

## 3. ¿Conoce, ha participado o disfrutado del beneficio por transportarse en bicicleta al trabajo?

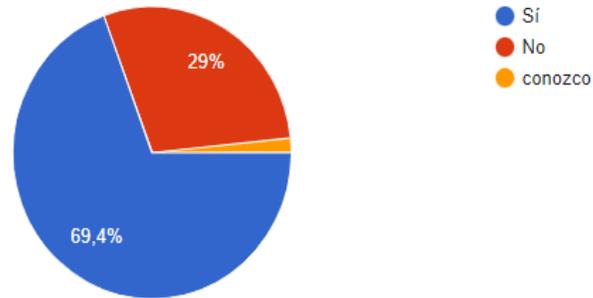
62 respuestas



De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta, 20 personas (32,3%) respondieron que han participado o disfrutado del beneficio por transportarse en bicicleta al trabajo y 42 personas (66,1%) dicen que no han participado en esta actividad, con cual se debe intensificar el conocimiento del beneficio para su disfrute.

## 4. ¿Conoce y ha participado en la ceremonia de reconocimiento por los valores institucionales?

62 respuestas



69,4% de los encuestados refieren que conocen y han participado de la ceremonia de reconocimientos y 29% manifiesta que no conocen ni han participado en la actividad.

**5. ¿Conoce y ha participado en el homenaje por antigüedad, denominado quinquenios, que se realiza durante el evento del cierre de gestión anual?**

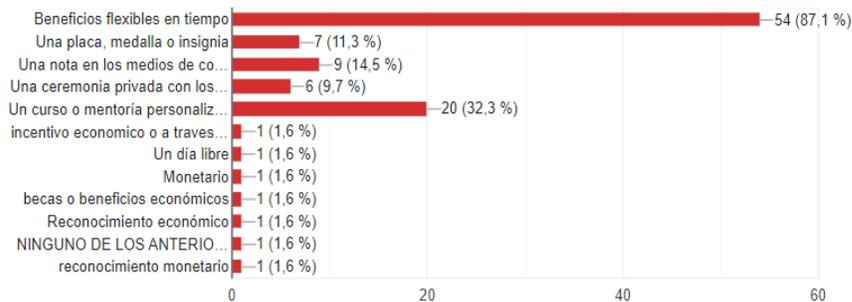
62 respuestas



Según la encuesta el 77,4% ha obtenido reconocimiento por quinquenio y el 20,9 refiere que no conocen ni han participado en el homenaje.

**6. ¿Qué incentivo le gustaría recibir como beneficio por su contribución y alto desempeño en la entidad? (Señale máximo 2)**

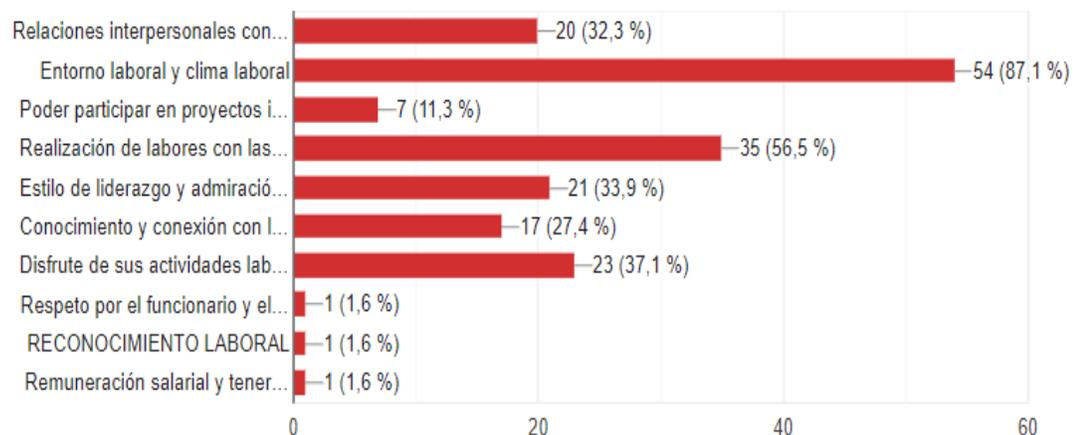
62 respuestas



Con respecto a los resultados obtenidos en esta pregunta, se puede identificar que los dos beneficios de mayor preferencia en los encuestados son el tiempo flexible con una puntuación de 87,1% y un curso o mentoría personalizada con una puntuación de 32,3%, por otro lado, el 14,5 les gustaría recibir como beneficio por su contribución una nota en los medios de comunicación interna, el 11,3%, una placa, medalla o insignia, el 9,7% una ceremonia privada con los directivos y con una puntuación del 1,6% se encuentra los incentivos económicos o atreves de bonos, un día libre, becas o beneficios económicos.

## 7. En su opinión, ¿Qué factores organizacionales cree que generan que un servidor esté más motivado que otro?

62 respuestas

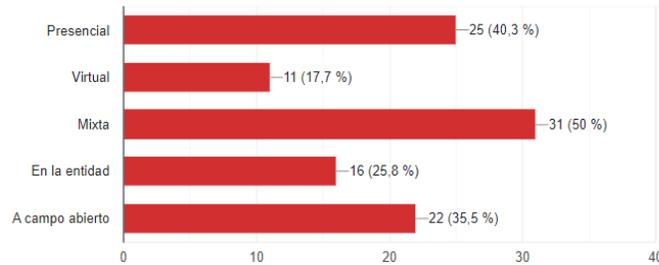


De acuerdo a las opiniones dadas por los encuestados se puede determinar que el 87,1% piensa que los factores organizacionales que generan que un servidor esté más motivado que otro, son las relaciones interpersonales con sus compañeros, El 56,5% difiere que es la realización de las labores con las que se siente a gusto, el 37,1% piensa que es el disfrute de sus actividades habituales, el 33,9%, estilo de liderazgo y admiración por el superior, el 27,4% conocimiento y conexión con la estrategia y misionalidad de la entidad, el 11,3% poder participar en proyectos interdisciplinarios y con menor puntuación y relevancia del 1,6% el respeto por el funcionario y el buen trato, reconocimiento laboral, remuneración salarial y tener posibilidades para ascender.

## Actividades a Desarrollar en el Plan de Bienestar 2023.

### 1. ¿Cuál es la modalidad de su preferencia para el desarrollo de las actividades de Bienestar?

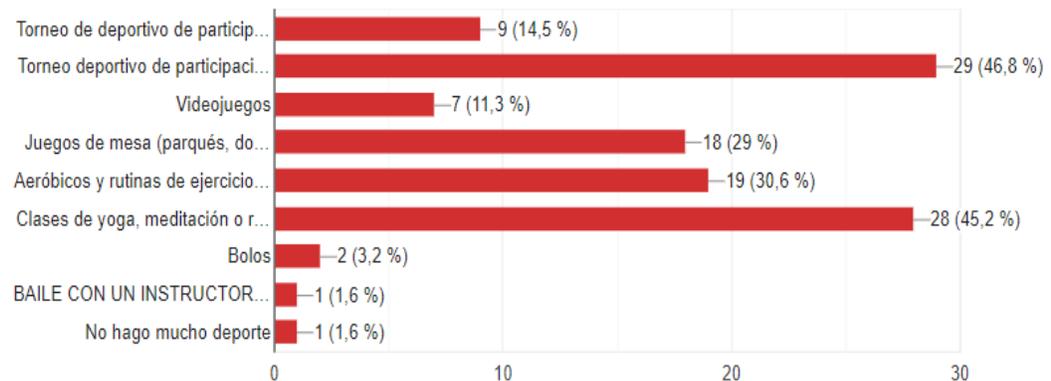
62 respuestas



En relación a la modalidad de preferencia para el desarrollo de las actividades, el 40,3% de los colaboradores consideran que deberían ser presenciales, el 50% consideran que podrían realizarse mixtas (unas presenciales y otras virtuales) y el 17,7% prefiere las actividades netamente virtuales, adicionalmente el 35,5% de los colaboradores prefieren que las actividades se hagan en campo abierto y el 25,8% que se realicen al interior de la entidad.

## 2. ¿Qué actividades deportivas le gustaría que se realizaran en la UNGRD?

62 respuestas

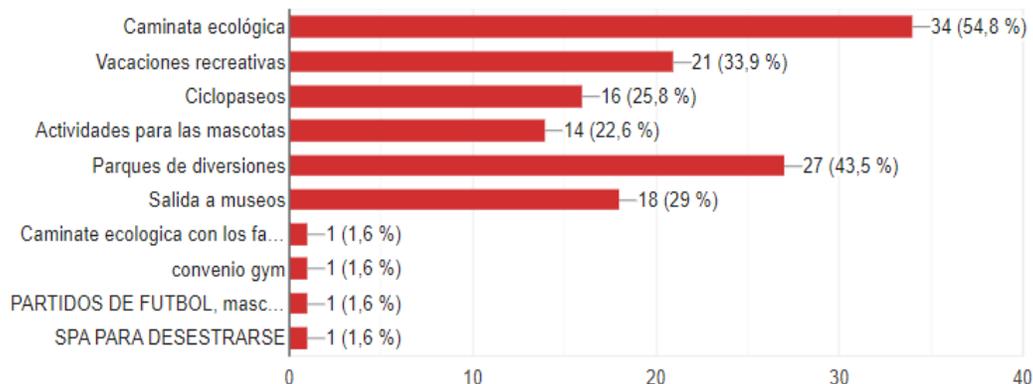


Con respecto a las actividades deportivas, el 46,8% de los encuestados sugieren que les gustaría realizar un torneo deportivo en equipo, el 45,2% clases de yoga, meditación o relajación, el 30,6% rutinas de aeróbicos y ejercicios dirigidas, seguido por juegos de mesa con el 29%; el 14,5% prefieren torneos deportivos con participación individual, al 11,3% les gustaría participar en videojuegos y por ultimo con menos preferencia se encuentra bolos 3,2% y baile con un instructor con alto conocimiento y destreza en el tema, la mitad de las personas encuestadas manifiesta interés en los torneos deportivos.

## 3. ¿Qué actividades recreativas le gustaría que se desarrollaran en la UNGRD?



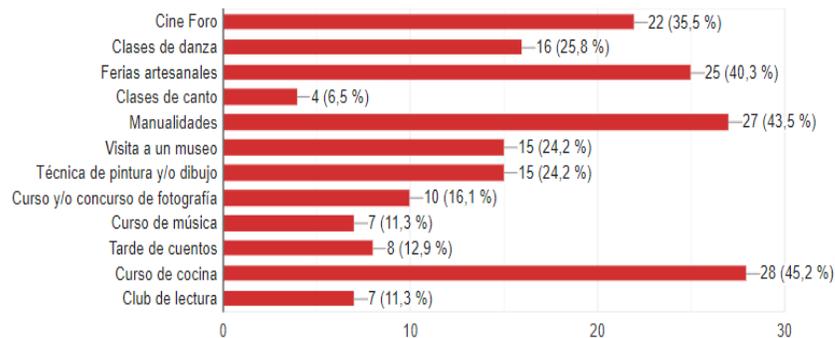
62 respuestas



En la tabla de respuestas se evidencia un gran interés por las caminatas ecológicas con un 54,8% de preferencia, el 43,5% vota parque de diversiones, 33,9% el sugiere mantener las vacaciones recreativas, el 29% salida a museos, el 25,8% prefieren ciclo paseos, 22,6% actividades para las mascotas, y con una puntuación de 1,6% y menor preferencia se encuentran las siguientes actividad caminata ecológica con familiares, convenio con un gimnasio, partidos de futbol masculino y femenino y spa relajante.

#### 4. ¿Qué tipo de actividades culturales le gustaría que se realizaran en la UNGRD?

62 respuestas

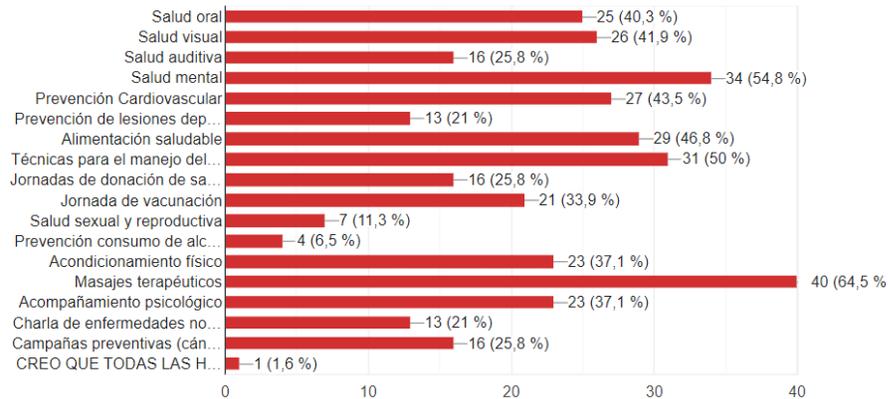


En cuanto a las actividades culturales, las puntuaciones más altas se encuentran en 45,2% para curso de cocina, 43,5% para manualidades, 40,3% ferias artesanales y 35,5% cine foro. Cada una de las actividades de la tabla anterior muestra distintas preferencias sobre actividades a desarrollar.

#### 5. ¿Qué actividades de promoción y prevención de la salud le gustaría que se realizarán en la UNGRD?



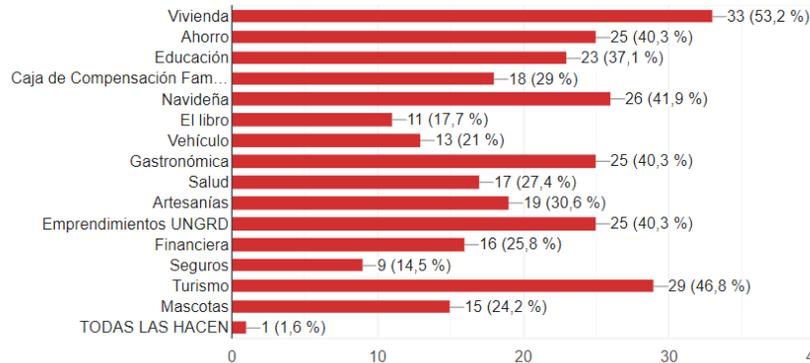
62 respuestas



En relación con las actividades de promoción y prevención de la salud. Con mayor puntuación los funcionarios sugieren con 64,5% sesiones de masajes terapéuticos, seguido actividades que favorezcan la salud mental con el 54,8%, 50% técnicas para el manejo del estrés y las emociones y 46,8% alimentación saludable, 43,5% prevención cardiovascular y 41,9% salud visual, por otro lado, en el gráfico anterior se puede identificar que 11 actividades se encuentran con una votación inferior al 40%.

## 6. ¿Qué ferias de servicio le gustaría que se realizarán en la UNGRD?

62 respuestas

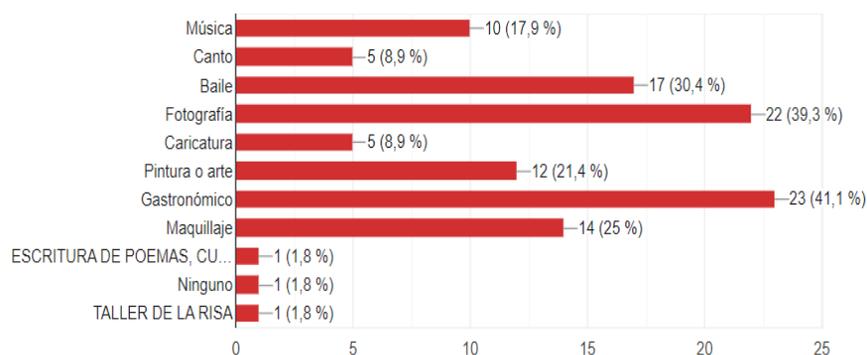


A partir de los valores obtenidos en la encuesta, se muestra una alta favorabilidad de los servidores públicos por este tipo de actividades, a su vez con menos relevancia se encuentra el interés por los seguros con 14,5%, las ferias del libro con el 17,7% y vehículo con 21%.

## 7. ¿Qué tipo de concursos le gustaría se realizará al interior de la UNGRD?



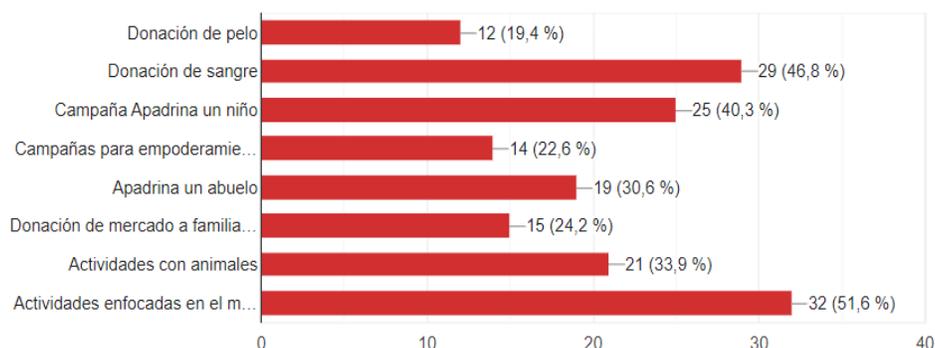
56 respuestas



Con respecto a actividades a desarrollar, los resultados obtenidos fueron: el 41,1% muestra preferencias por concursos ligados a gastronomía, el 39,3% por fotografía, el 30,4% por baile y el 25% opta por maquillaje. Por otro lado, el 21,4% votó por pintura o arte. Se evidencia alto porcentaje en actividades orientadas a las manualidades o actividades culturales.

### 8. ¿Qué tipo de actividades de voluntariado le gustaría que se incentivaran al interior de la UNGRD?

62 respuestas

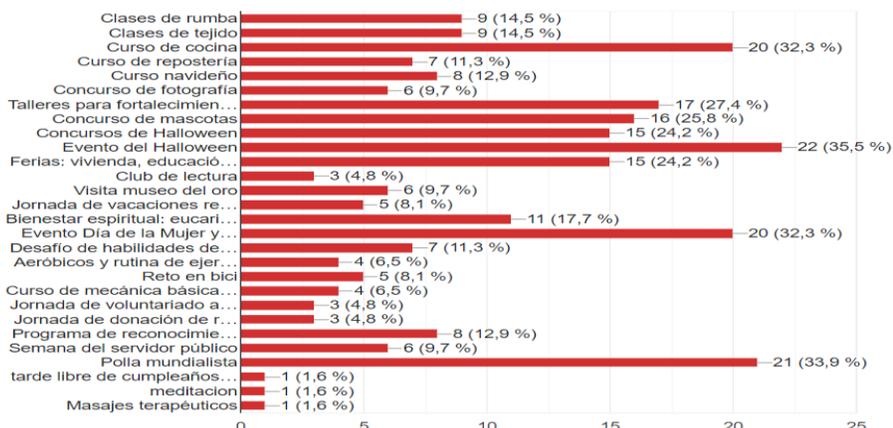


De acuerdo a las personas encuestadas y con respecto a actividades de voluntariado el 51,6% votó por actividades relacionadas con el medio ambiente, el 46,8% eligió donación de sangre como mecanismo de contribución social, el 40,3% campaña apadrina un niño, el 33,9% actividades asociadas con animales y 30% con adulto mayor. Se puede inferir que cada una de las actividades descritas en la tabla despiertan interés en los servidores públicos.

### 9. ¿Cuáles fueron las actividades que más disfrutó del plan de Bienestar para la vigencia 2022?



62 respuestas



Las actividades de Bienestar de la vigencia 2022 que despertaron mayor aceptación e interés en los colaboradores de la entidad fueron: Evento de Halloween con un 35,5%, la polla mundialista con un 33,9%, los eventos del día de la mujer, día del hombre y curso de cocina con 32,3, los talleres para fortalecimiento del ser: liderazgo, comunicación e inteligencia emocional con un 27,4%, concurso de mascotas con un 25.8%, entre otras.

#### 10. Por favor comparta con nosotros alguna actividad que no se mencionó anteriormente y usted desea sugerir que se incluya en el plan de Bienestar vigencia 2023.

- Ferias por regiones.
- Impulsar nuevas formas de organización laboral a través del uso de las TIC.
- Más que una actividad es una recomendación y es tener en cuenta que dentro del programa se pueda hacer seguimiento de las personas que compensan tiempo que realmente si se pueda hacer efectivo dicha compensación, es decir, así como se controla que la persona cumpla con las horas de compensación también garantizar que pueda tomarlo en caso de ser reprogramado que no se pierda. ¡Gracias!
- Vacaciones recreativas para los niños de diferentes edades y varios días.
- Convenio gimnasio.
- Clases stretching.
- Que sea un día completo libre de cumpleaños, visita guiada al museo MAGMA, tarde libre el día de la mujer y del hombre, realizar feria por regiones, realizar feria de mercado campesino, realizar feria de objetos de prevención como botiquines, extintores, artículos para el hogar, realizar campaña para compartir libros en la plaza de la resiliencia, realizar valoración de peso con bioenergético, que la fisioterapeuta realice agenda constante para masajes de estrés laboral, que los trabajadores tengamos un descuento en parqueadero de Connecta. Gracias, gracias, gracias a todo el equipo de talento humano por el gran trabajo.
- Donación a una comunidad por afectación.

- Espacios dirigidos por el GTH donde haya interacción entre los jefes y sus equipos de trabajo en temas diferentes a los laborales, para generar una mayor conexión personal lo que puede mejorar la productividad de los equipos.
- Jornada de salud, masajes para el estrés.
- Que se retome la sembración de arbolitos.
- En horario de la mañana realizar yoga y meditación, así como masajes terapéuticos de 15 minutos.
- Concursos de cultura general.
- Concurso de pintura
- Capacitación en sistema de escritura rápida, capacitación en herramientas de ofimática, capacitación en lenguas extranjeras.
- Jornada completa de cumpleaños, horarios flexibles, compensatorios por trabajar horas extras o fines semana y festivos.
- Caminata.
- Programa de meditación.
- Navidad.
- Jornadas de trabajo en equipo para mejora del clima laboral.
- Curso de cerámica
- Que el plan de bienestar se realice desde principio de año y no solo al final

## 5.2. Plan de mejoramiento de MIPG 2022 - 2023

De acuerdo al Plan de Mejoramiento del Grupo de Talento Humano: MIPG 2022-2023, las siguientes actividades deben ser tenidas en cuenta dentro de Plan de Bienestar o deben ser reportadas por el profesional encargado del mismo para la vigencia 2023:

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	DEPENDENCIA RESPONSABLE	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
14	Talento humano	Talento humano	Realizar el Plan de Bienestar y reportar bimestralmente mediante indicadores la efectividad del desarrollo de las actividades.	Grupo Talento Humano	Bienestar	1-ene-2023	31-dic-2023

19	Talento humano	Talento humano	Realizar medición del Clima Laboral	Grupo Talento Humano	Bienestar	1-ene-2023	31-dic-2023
28	Talento humano	Talento humano	Implementar el programa de Teletrabajo y que al menos un 1% de servidores en esta modalidad.	Grupo Talento Humano	Bienestar	1-ene-2023	30-jun-2023
31	Talento humano	Talento humano	Implementar programa de horario flexible	Grupo Talento Humano	Bienestar	1-ene-2023	30-abr-2023

### 5.3. Prioridades estratégicas de la alta dirección

La Dirección General comprometida con el fortalecimiento del clima laboral para el desarrollo del mejor talento, el cumplimiento de los objetivos misionales y el fortalecimiento de la cultura institucional, ha encomendado a la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano la implementación de actividades de Bienestar, en las cuales se consideren las siguientes prioridades:

- Actividades experienciales para los colaboradores y sus familias
- Mitigación del riesgo psicosocial mediante un plan alineado y articulado de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Impulso a la modernización, transformación y consolidación conjunta de la cultura organizacional
- Trabajo en equipo y trabajo colaborativo entre áreas
- Desarrollo de habilidades y competencias del ser: liderazgo e inteligencia emocional
- Fortalecimiento y cuidado del clima organizacional desde cada rol
- Cuidado de la salud integral: física, mental y social



## 6. Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023

Como se referenció en el marco conceptual de este documento, el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, está estructurado principalmente con base en los 5 ejes del Programa Nacional de Bienestar para servidores públicos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el plan de incentivos, que son incorporados como pilares o ejes estratégicos. Con base en ello, a continuación, se describirán las estrategias y principales actividades relacionadas en cada eje, mediante las cuales se propone el cronograma a implementar en la vigencia 2023.

**1. Equilibrio psicosocial:** En este eje se contemplan las actividades que favorecen la adaptación a las nuevas dinámicas laborales y permiten como su nombre lo dice balancear la vida personal y laboral. Encontramos en este eje tres estrategias:

- a. Factores psicosociales:** En esta estrategia del plan se contemplarán las actividades deportivas, eventos artísticos y culturales, capacitación en artes y artesanías, teletrabajo y trabajo en casa y bienestar espiritual.
- b. Equilibrio vida personal y laboral:** Se desarrollarán e implementarán actividades y políticas que promuevan el balance entre la vida personal y laboral, como flexibilidad laboral, beneficios en tiempo, actividades para la familia, los niños, abuelos, la comunidad y el manejo del tiempo libre, entre otras.
- c. Calidad de vida laboral:** Dentro de esta estrategia se contemplan actividades que favorecen la motivación, el reconocimiento y el desarrollo de competencias y habilidades en los colaboradores durante su ciclo de vida en la entidad. Se incluyen actividades de integración, acompañamiento psicológico en momentos de duelo o por incapacidad prolongada, reconocimientos, preparación frente al cambio, promoción de servicios, desvinculación asistida, talleres para pre

pensionados y actividades relacionadas con entornos saludables y aprendizaje de nuevas competencias laborales, entre otros.

**2. Salud Mental:** Dentro de este eje se contemplan actividades enfocadas en proteger y mejorar la salud mental de todos los colaboradores de la UNGRD. Se desarrollan a través de dos estrategias:

- a. Higiene Mental:** Se realizarán talleres que promueven el desarrollo de competencias que ayudan al afrontamiento de distintas situaciones, incluido el trabajo bajo presión, los diferentes tipos de violencia, abuso de sustancias, suicidio, estrés, ansiedad y depresión.
- b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia:** Se realizarán acciones o actividades enfocadas a la adaptación frente a nuevas realidades personales, familiares y laborales, así como, se fortalecerán los servicios de orientación médica o psicológica, mediante los canales de asistencia disponibles y accesibles para los servidores. También se tendrán sesiones de ejercicio dirigido para minimizar los riesgos que conlleva el sedentarismo.

**3. Convivencia social:** En este eje se desarrollarán actividades enfocadas al fortalecimiento del clima laboral, el cambio, la cultura organizacional, la diversidad, inclusión y representatividad o equidad laboral; así como, la protección de los derechos humanos, laborales y sociales de los colaboradores, sus canales de denuncia y participación.

**4. Alianzas Interinstitucionales:** Durante esta vigencia se espera participar en el Banco Nacional de Buenas Prácticas de Bienestar que promueve el DAFP y adicionalmente se buscará trabajar de manera coordinada con entidades que otorguen beneficios o valores agregados al colaborador o su familia, como los que se logran a través del Programa Servimos, la Caja de Compensación Familiar, La Administradora de Riesgos Laborales, las Entidades Promotoras de Salud y los Fondos Administradores de Pensiones, entre otros. Internamente se impulsarán las

diversas actividades del plan a través de los gestores de felicidad denominados GEFES.

**5. Transformación Digital:** De cara a las exigencias del mundo actual en cuanto al manejo de la tecnología y la importancia de la misma para la toma de decisiones y la interconectividad, se capacitará en el uso de herramientas tecnológicas, Big Data y Habeas Data, así mismo, se trabajará de manera coordinada con el Grupo de Tecnologías de la Información de la entidad para avanzar en la automatización de procesos que faciliten la autogestión de los servidores.

## **6. Incentivos:**

El plan de incentivos para los colaboradores está orientado a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Este plan se estructura teniendo en cuenta dos tipos principales de incentivos:

- **Incentivos pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad. Dichos reconocimientos económicos serán de hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

No obstante, por la naturaleza y características propias de la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo de Desastres y dada la provisionalidad de sus servidores, este tipo de incentivos no será considerado para la presente vigencia, ya que no se cumple con un número suficiente de colaboradores que cumplan los requisitos que les permitan conformar dos o más equipos de trabajo que puedan concursar por este incentivo.



- **Incentivos no pecuniarios:** Estos incentivos están conformados por un conjunto de programas flexibles, no monetarios, dirigidos a reconocer de manera individual al colaborador con el mejor desempeño productivo en niveles de excelencia. En esta categoría podrán participar todos los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción que cumplan con los siguientes requisitos:
  - a. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
  - b. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
  - c. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Los colaboradores interesados, podrán postularse diligenciando el formulario de inscripción en el mes de junio de la presente vigencia. Las postulaciones serán evaluadas por un comité conformado por el Director General, el Subdirector General y la Secretaría General. Los resultados serán anunciados a través de los canales institucionales.

El colaborador o colaboradora seleccionado por el comité evaluador como mejor servidor público de la entidad, recibirá el reconocimiento por escrito con copia a su hoja de vida y adicional a ello, podrá seleccionar el incentivo de su preferencia, entre los siguientes: traslados, encargos, comisiones, beca para educación formal, participación en proyectos especiales, programa de turismo social, horario flexible.

Adicionalmente a lo anterior, la entidad otorgará en el marco de los incentivos no pecuniarios, el reconocimiento por los servicios prestados o quinquenios, a aquellos servidores que celebren los 5 o 10 años de servicio en el evento de cierre de gestión, también durante esta vigencia se presentará a la Dirección General la propuesta de los beneficios flexibles.



## Actividades relacionadas incluidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023

A continuación, se relacionan las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la Vigencia 2023:

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA
<b>BIENESTAR</b>	<b>EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	<b>Factores psicosociales</b>	Actividades deportivas
			Actividades socioculturales y recreativas
			Capacitación informal en artes y artesanías
			Teletrabajo y Trabajo en casa
			Bienestar Espiritual
		<b>Equilibrio vida personal y laboral</b>	Propuesta de Beneficios flexibles
		<b>Calidad de vida laboral</b>	Día del Servidor Público
			Programa de reconocimientos
			Reconocimiento por fechas especiales
			Reconocimiento según profesiones
			Homenaje por el día del trabajo decente
			Desvinculación asistida
			Acompañamiento a pre pensionados
			Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la UNGRD
			Mantenimiento del programa de entornos saludables
			Club de lectura
			Fomento al uso de la bicicleta
			Eventos de Integración

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA
			Promoción de servicios y ferias
			Acompañamiento en situaciones de duelo
			Acompañamiento en situaciones de incapacidad prolongada
	<b>SALUD MENTAL</b>	<b>Higiene Mental</b>	Talleres de salud mental y crecimiento personal
			Relajación dirigida
			Taller de estrategias para el afrontamiento de trabajo bajo presión
		<b>Prevención de nuevos riesgos y efectos Post Pandemia</b>	Prevención del sedentarismo
			Manejo de ansiedad y depresión por situaciones organizacionales
			Orientación en salud
			Mentoring u orientación psicológica
		<b>CONVIVENCIA SOCIAL</b>	<b>Clima organizacional</b>
	Gestión de liderazgo		
	Inteligencia emocional		
	Gestión del Cambio		
	Trabajo en equipo y trabajo colaborativo		
	<b>Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad</b>		Conformación equipo de trabajo
			Formulación de la política
			Definición hoja de ruta o estrategia
			Divulgación de ruta y procedimiento en caso de situaciones discriminatorias
			Reporte ley de cuotas
<b>Talleres sobre derechos sociales, políticos, económicos y culturales</b>	Talleres sobre derechos sociales, políticos, económicos y culturales		

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	
		<b>Servicios a la comunidad</b>	Jornadas de voluntariado y servicios sociales	
		<b>Campaña de creación de cultura inclusiva</b>	Diversidad, inclusión y equidad	
		<b>Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder</b>	Talleres, infografías o piezas de comunicación asociadas a la prevención del acoso laboral, acoso sexual, ciberacoso y abuso de poder	
	<b>ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES</b>	<b>Coordinación interinstitucional</b>	Celebración de alianzas, convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de Bienestar	
		<b>Fomento de Buenas prácticas</b>	Participación en Banco Nacional de Experiencias de éxito en Bienestar Social Fortalecimiento del programa agentes de bienestar (GEFES)	
	<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	<b>Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales</b>	Talleres sobre utilidades y beneficios de herramientas tecnológicas, G Suite, herramientas de autogestión y herramientas ofimáticas de nivel básico y medio	
		<b>Analítica de datos para el Bienestar</b>	Talleres o formación en big data, habeas data, data analytics.	
	<b>INCENTIVOS</b>	<b>NO PECUNIARIO</b>	<b>Flexibilidad</b>	Tiempo compensado por Semana Santa y Fin de año
			<b>Mejor Desempeño individual</b>	Concurso al servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción con el mejor desempeño individual
			<b>Beneficio</b>	Por cumpleaños

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA
		<b>Beneficio</b>	Por uso de la bicicleta
		<b>Homenaje</b>	Tiempo de servicios (quinquenios)



## 7. Presupuesto vigencia 2023

El presupuesto proyectado para el desarrollo del plan de Bienestar vigencia 2023 es de DOSCIENTOS SESENTA Y NUEVE MILLONES, TRESCIENTOS VEINTE MIL, DOSCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS M/CTE. (\$269.320.241) los cuales serán distribuidos en las actividades a desarrollar en el plan de Bienestar e Incentivos.



## 8. Metas e indicadores

### 8.1. Ejecución o cumplimiento

El porcentaje de cumplimiento general proyectado y esperado para la implementación del Plan de Bienestar e incentivos, se estima en el 90% al final de la vigencia. Este indicador se calculará al final de cada bimestre y al cierre de la vigencia. La fórmula de cálculo empleada para el cálculo de este indicador es la siguiente:

$$\text{IC} = \frac{\text{Número de actividades ejecutadas en el periodo}}{\text{Número de actividades planeadas en el periodo}} * 100$$

### 8.2. Satisfacción

Alcanzar un nivel de satisfacción superior o igual al 90% con calificación entre 4 y 5 en las encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos. Este indicador se calculará al final de cada bimestre y al cierre de la vigencia. La fórmula de cálculo empleada para el cálculo de este indicador es la siguiente:

$$\text{IS} = \frac{\text{Número de encuestas calificadas entre 4 y 5 durante el periodo}}{\text{Número de encuestas respondidas en el periodo}} * 100$$

## 9. Evaluación y rendición de cuentas

La evaluación de las diversas actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizará a través de encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas.

En adición, se realizarán los seguimientos bimestrales que se efectúan al cumplimiento del plan de acción institucional, así como a través de los indicadores del Sistema Integrado de Planeación y Gestión que se publican periódicamente en el aplicativo Neogestión, adicionalmente se presentará al cierre de cada semestre un informe de resultados en la comisión de personal.