

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 1 de 33

1. TABLA DE CONTENIDO

1. TABLA DE CONTENIDO	1
2. INTRODUCCIÓN	1
3. DEFINICIONES	2
4. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS	4
5. OBJETIVOS.....	5
6. ALCANCE	5
7. DESARROLLO	6
8. RESPONSABILIDADES, RECURSOS	27
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	28
10. INDICADORES.....	32
11. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO	33

2. INTRODUCCIÓN

Las servidoras y los servidores públicos son el activo más importante con el que cuenta la **Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres** para desarrollar su misionalidad y cumplir con los objetivos estratégicos institucionales, que le permitan dar cumplimiento a los fines esenciales del Estado. En este sentido y con el propósito de fomentar un ambiente de trabajo favorable y propicio para el desarrollo del talento se establece el **Plan anual de Bienestar e incentivos** para la vigencia 2024. De conformidad con lo establecido en la Constitución Política de 1991 en el que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado; así mismo, la agenda global representada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucran temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

En consecuencia y para cumplir con el propósito, se consulta e incorporan al plan de Bienestar e Incentivos de la entidad el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia

Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023¹, en el catalizador C “Expansión de capacidades:

más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco

1"Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia Potencia Mundial De La Vida"

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 2 de 33

nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida², razón por la cual, los lineamientos contenidos en este documento se incorporan como herramienta metodológica para la implementación del plan en la vigencia 2024, en procura de lograr o mantener el bienestar de los servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 2004³, el Decreto-ley 1567 de 1998⁴ y el Decreto 1083 de 2015 y con ello; contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

Es necesario precisar, que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través de la División de Empleo Público es la entidad y área responsable de formular la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano y cuyos lineamientos contenidos en el documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Esta herramienta de referencia contó con la revisión exhaustiva de diversas fuentes y estudios, la participación de los líderes de talento humano y la dirección de un equipo técnico para interpretar y fijar las prioridades estratégicas a incluir en los planes 2024-2026.

Adicionalmente como insumo prioritario y para generar un plan de acuerdo a las necesidades propias de los servidores de la entidad, se consideraron los resultados de la Encuesta de Necesidades de Talento Humano, aplicada a los funcionarios 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.

3. DEFINICIONES

Bienestar Laboral: Se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral. Chiavenato (2004)

Bienestar e Incentivos: Son aquellos programas que tienen 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 (pará- grafo artículo 36 Ley 909 de 2004).

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

2. Pág. 104 del documento denominado Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”

3. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

4. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 3 de 33

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

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

Entorno laboral saludable: es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo. (Organización Mundial de la Salud, 2015)

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Salario emocional: Conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización. (Montalvo Poveda, M. E., 2018)

Salud mental: Estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. (Artículo 3 de la Ley 1616 de 2013)

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 4 de 33

Transformación digital: integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes” (Enteprisers Project, 2021).

4. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público, es el siguiente:

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1811 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- Ley 1823 de 2017. Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en las entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.
- Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
- Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral
- Ley 2306 de 2023. Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado. Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos. Por medio de la cual se expide el decreto único reglamentario del sector de inclusión social y reconciliación.
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Decreto 1227 de 2022. Por el cual se modifican y adicionan artículos relacionados con el teletrabajo

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 5 de 33

5. OBJETIVOS

5.1. General

Generar estrategias que contribuyan al bienestar y calidad de vida laboral de los servidores, así como, a su motivación, salud integral y 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.

5.2. Específicos

- Promover la participación de los servidores en actividades que contribuyan a mantener el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar la equidad, diversidad y la inclusión en el entorno laboral
- Fomentar el uso de herramientas tecnológicas, con el fin de contribuir a la transformación digital e innovación que exige el mundo actual.
- Impulsar actividades encaminadas a promover en los colaboradores la identidad por el servicio público y la vocación por el buen servicio
- Generar acciones de fomenten un ambiente de trabajo en equipo y colaborativo, propicio para el desarrollo del talento a partir de los resultados de la encuesta de clima; así como el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo
- Fortalecer la cultura organizacional interna mediante una sólida estrategia de comunicación interna que fomente la flexibilidad y adaptabilidad frente a los cambios significativos que afronte la entidad.

6. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 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 1567 de 1998 el cual establece la obligatoriedad de contar con un plan anual que disponga de actividades de bienestar e incentivos que permitan elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del estado.

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”. Dados estos referentes, los servidores y sus familias son la principal población a la que está dirigida este plan de manera directa.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 6 de 33

Con relación a los incentivos pecuniarios estarán dirigidos exclusivamente a los funcionarios de libre nombramiento y remoción; así como, a los funcionarios de Carrera Administrativa, que cumplan los requisitos normativos para los servidores públicos.

De otro lado para el desarrollo e implementación del presente plan contaremos con aliados estratégicos relacionados como parte de las alianzas institucionales, para la vigencia actual 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
- Administrador de Riesgos Laborales
- Fondo de empleados de la UNGRD
- Comunidad Empresarial Terranum
- Comercios aliados, entre otras

7. DESARROLLO

El Plan de Bienestar e Incentivos plasmado en este documento fue diseñado teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las nuevas dinámicas laborales que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial contenidas en el documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” , así mismo fueron tenidas en cuenta como insumo prioritario los resultados del diagnóstico de necesidades internas de bienestar y capacitación 2023 – 2024 de la UNGRD, las acciones de bienestar consideradas en el Plan de Mejoramiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2023 – 2024, los aportes y recomendaciones del Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado – SUNET SUBDIRECTIVA BOGOTÁ y las observaciones, recomendaciones y sugerencias realizadas por los colaboradores de la entidad en las entrevistas de retiro y encuestas de satisfacción de las diversas actividades de bienestar realizadas en durante la vigencia anterior.

Para facilitar su planificación e implementación las acciones del plan fueron alineadas a los cinco (5) ejes propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante los cuales la entidad desarrollará acciones, estrategias o iniciativas que contribuyan al bienestar integral de los colaboradores para

continuar incentivando la modernización del empleo público. Así mismo se establecen los criterios y actividades que se incorporarán en el plan en relación a los incentivos.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 7 de 33

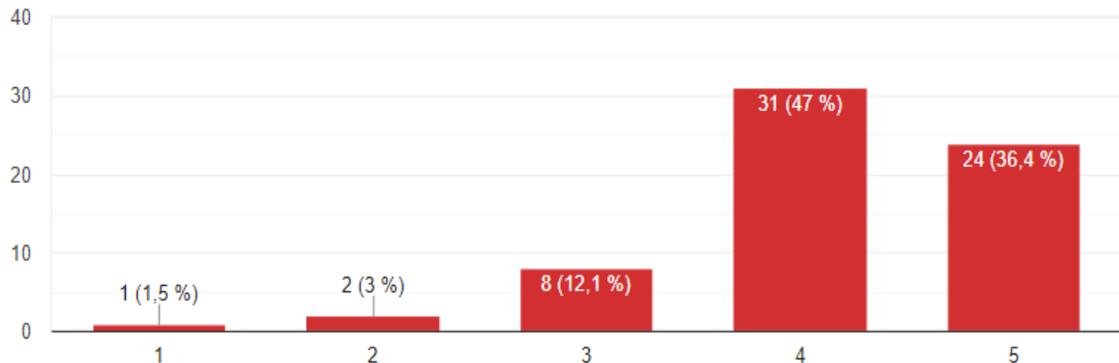
5.2. 7.1. Diagnóstico interno de necesidades de Bienestar

El diagnóstico de necesidades fue construido con base en la respuesta de los servidores a la encuesta dirigida a los 90 funcionarios que conformaban a la fecha de cierre la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD, mediante el diligenciamiento del formulario de Google ubicado en el enlace: <https://forms.gle/AZtFnRkStiwoXfAc6>. Esta encuesta estuvo disponible desde el miércoles 28 de noviembre del 2023 y hasta el 10 de enero del año 2024 inclusive.

La encuesta tuvo como objetivo identificar las necesidades, observaciones y sugerencias de los servidores para la construcción de los planes de Bienestar y Capacitación para la vigencia 2024. Los valores obtenidos fueron tomados de las respuestas 66 servidores públicos que diligenciaron la encuesta de necesidades y que representaban el 73,3% de la población interna. 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?

66 respuestas



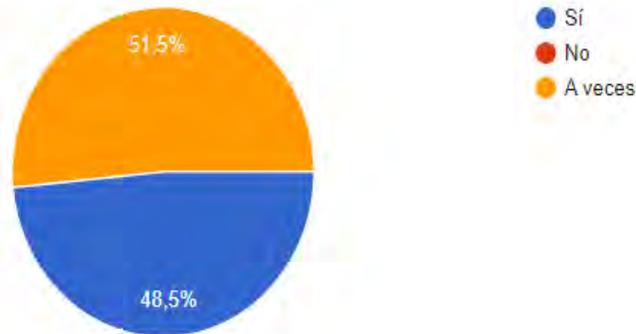
El 83,4% de los encuestados, refiere que el Plan de Bienestar contribuye mucho al balance entre su vida personal y laboral, el 12,1% se encuentra en el rango intermedio y el 4,5% considera que el plan de Bienestar aporta poco a su balance entre su vida personal y laboral.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 8 de 33

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

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

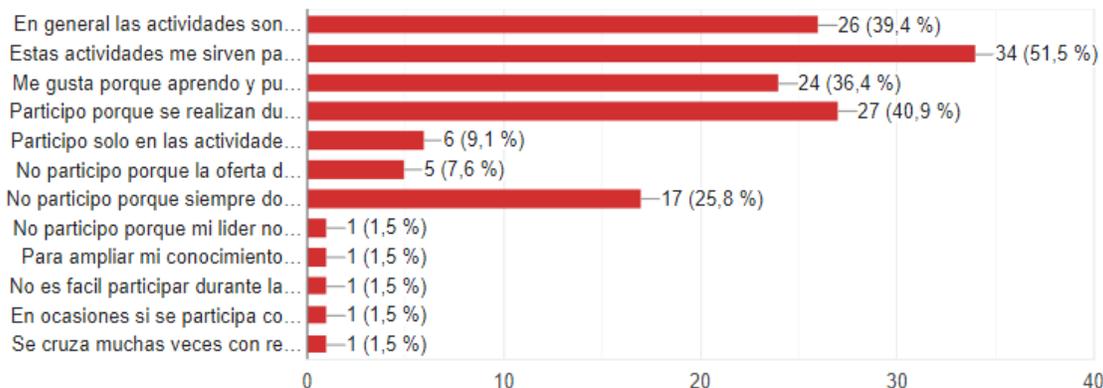
66 respuestas



Según la encuesta un poco menos de la mitad de los encuestados (48,5%), manifiesta que participa activamente en las actividades de Bienestar, sin embargo, hay un segmento considerable 51,5% que participa ocasionalmente, con lo 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?

66 respuestas



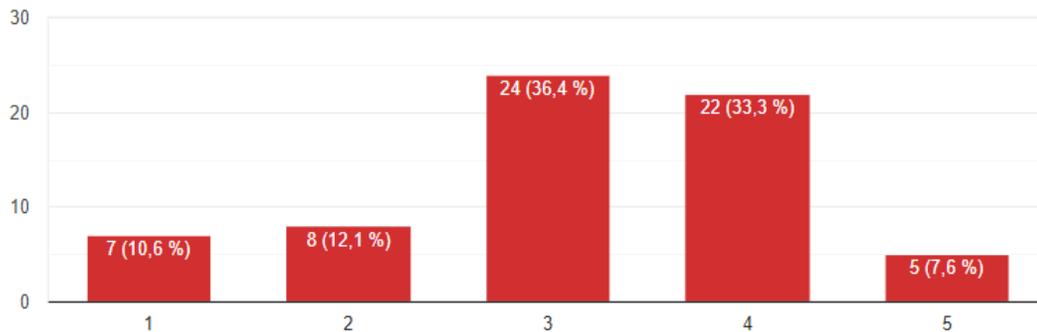
34 de los encuestados (51,5%) considera que las actividades desarrolladas por el GTH, contribuyen para hacer una pausa y recargar energía durante la jornada laboral, el 38,5% piensan que las actividades son divertidas e interesantes, el 39,4% manifiesta que las

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 9 de 33

actividades les ayudan a descubrir nuevos talentos y son atractivas, 27 de los encuestados (40,9%) afirman que participan en las actividades debido a que se realizan dentro de la jornada laboral. De otro lado, 17 personas que corresponden al 25,8%, 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?

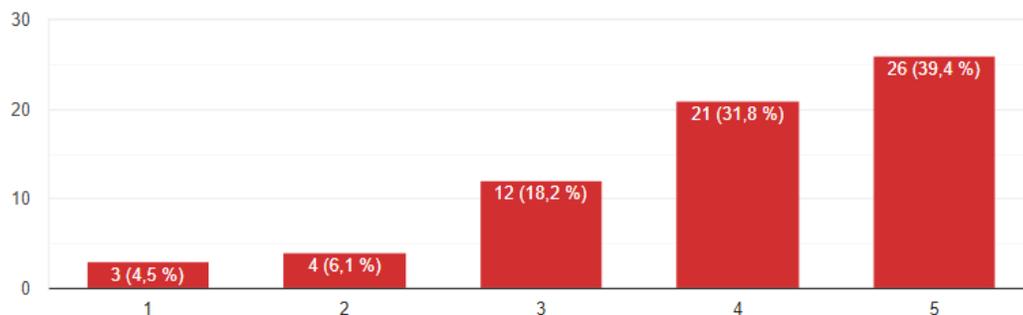
66 respuestas



El 43,6% de los encuestados, considera que la comunicación y cambios que se presentan al interior de la entidad es oportuna, mientras que el 59,1% 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 y equidad de género?

66 respuestas



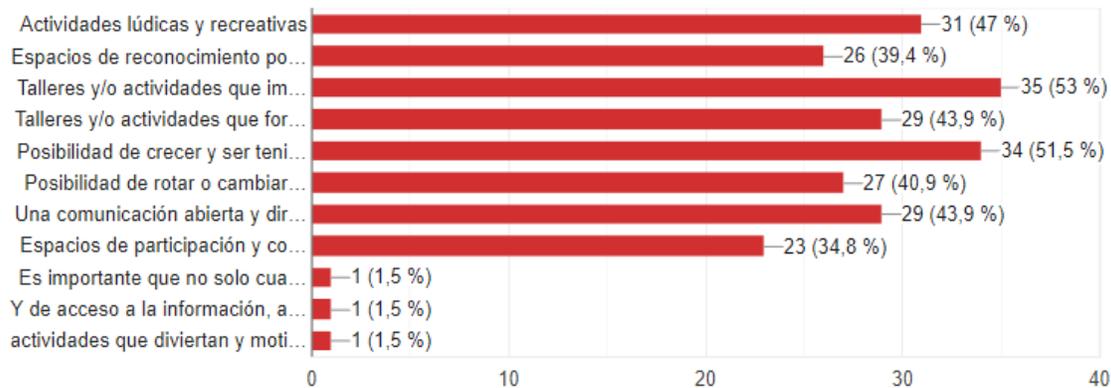
El 71,2% de los encuestados considera de gran importancia incluir en los planes de bienestar temas con enfoque en inclusión y diversidad. Por otro lado, el 18,2% muestra una posición

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 10 de 33

intermedia al considerarlo como algo relevante en menor medida, mientras que un 10,6% manifiesta que no percibe relevante el tema.

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

66 respuestas

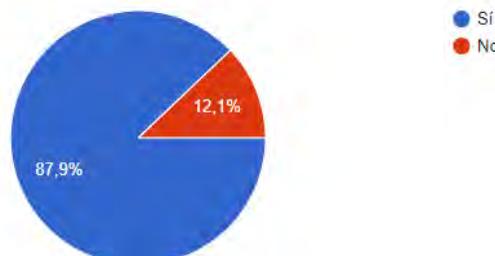


Según los resultados de la pregunta realizada, el 53% de los 35 colaboradores encuestados considera importante fomentar talleres y/o actividades que impulsen el desarrollo de sus competencias laborales. Asimismo, el 51,5% opina que la posibilidad de crecimiento dentro de la unidad laboral es un factor que incrementa los niveles de motivación personal. Además, tres categorías recibieron porcentajes significativos: actividades lúdicas y recreativas con un 47%, una comunicación abierta y directa con compañeros o superiores, al igual que talleres que fortalezcan habilidades personales, con un 43,9%. 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?

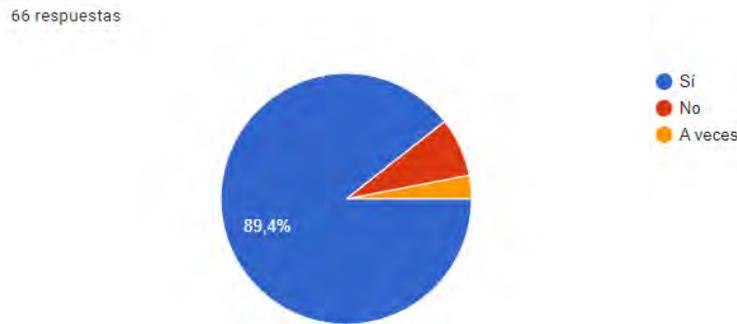
66 respuestas



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 11 de 33

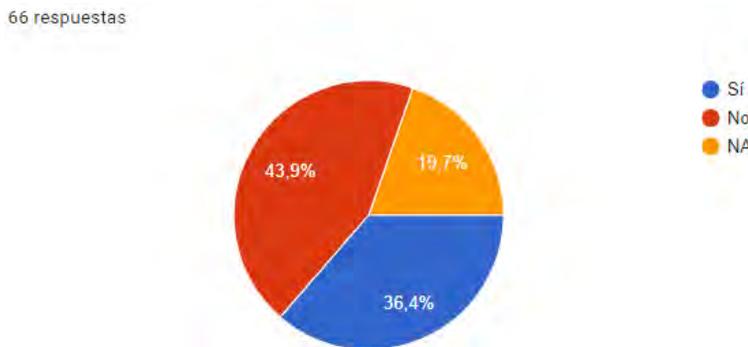
El 87,39% de los encuestados, manifiestan que disfrutan habitualmente del beneficio de cumpleaños, mientras que el 12,1% respondieron que no hacen uso de este beneficio.

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



Según los resultados obtenidos, el 89,4% de los participantes indicaron que disfrutan del beneficio del Día de la Familia. En cambio, el 3% mencionó que ocasionalmente hace uso de este beneficio, mientras que el 7,6% respondió que no lo utiliza.

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



De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta, 24 personas (36,4%) respondieron que han participado o disfrutado del beneficio por transportarse en bicicleta al trabajo y 42 personas (63,6%) dicen que no han participado en esta actividad, con cual se debe intensificar el conocimiento del beneficio para su disfrute.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 12 de 33

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

66 respuestas



Según la encuesta, el 77,3% de los participantes ha recibido reconocimiento por quinquenio mientras que el 19,7% indica que no están familiarizados ni han participado en la celebración del homenaje.

5. ¿Conoce los convenios o alianzas que se han establecido para su bienestar?

66 respuestas

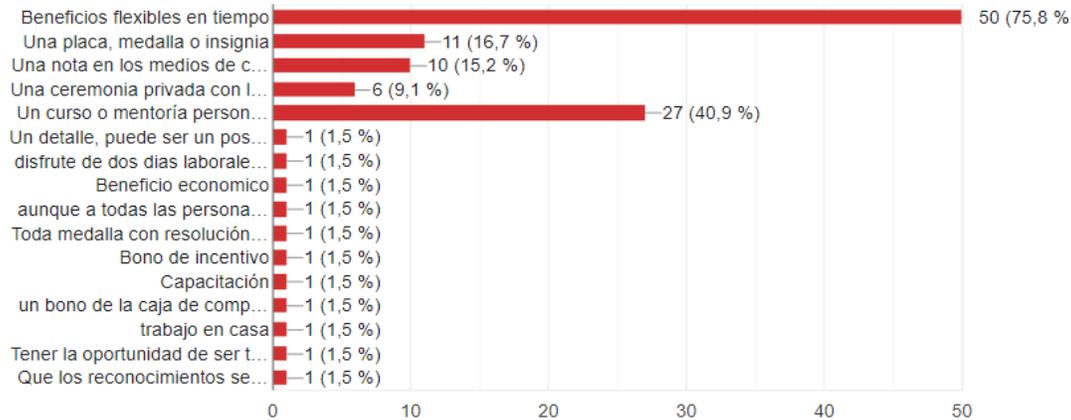


Según los resultados de la pregunta realizada, se constata que, de los 66 colaboradores encuestados, todos tienen conocimiento de algunos de los convenios o alianzas que la UNGRD tiene en el complejo empresarial Connecta.

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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 13 de 33

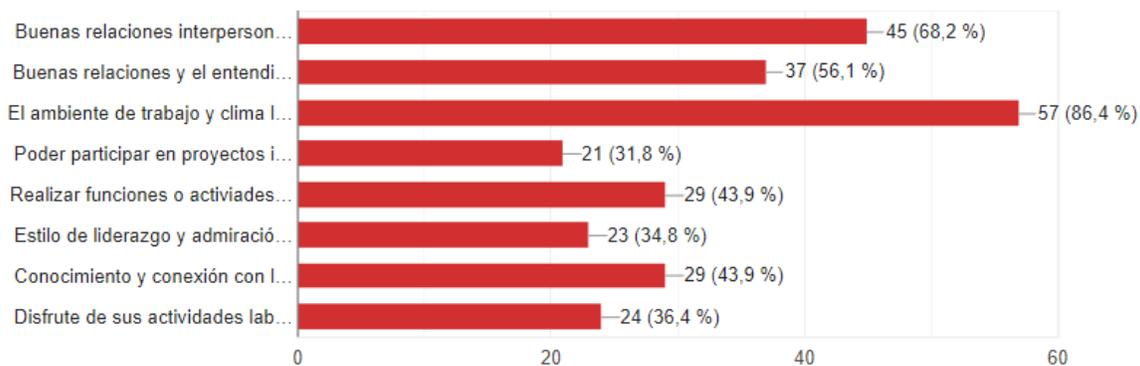
66 respuestas



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 75,8% y un curso o mentoría personalizada con una puntuación de 40,9%, por otro lado, el 16,7 les gustaría recibir como beneficio por su contribución una placa, medalla o insignia, el 15,2%, una nota en los medios de comunicación interna, el 9,1% una ceremonia privada con los directivos.

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

66 respuestas



De acuerdo a las opiniones dadas por los encuestados se puede concluir que los factores organizacionales que influyen en la motivación de los empleados varían. El 86,4% destaca el impacto del ambiente de trabajo y el clima laboral, mientras que el 68,2% menciona las relaciones interpersonales con sus compañeros. Además, el 56,1% considera crucial mantener buenas relaciones y comprensión con sus líderes, el 43,9% valora el conocimiento y la conexión

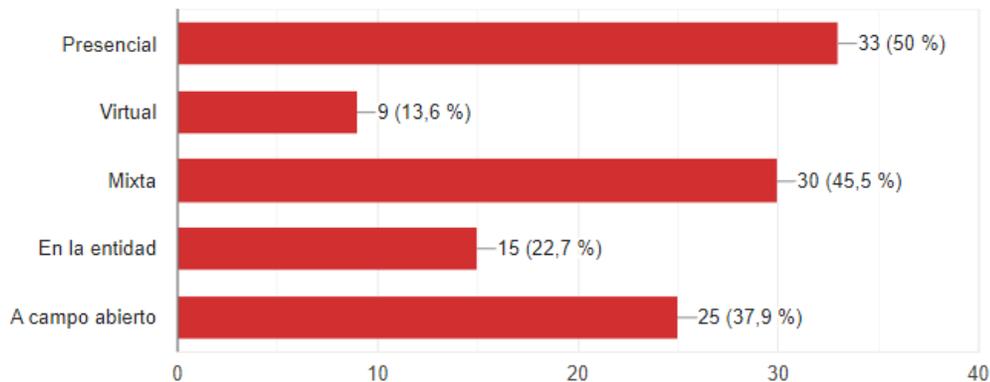
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 14 de 33

con la estrategia y misión de la entidad, así como la realización de funciones o actividades novedosas que fomenten un ambiente de aprendizaje continuo. Otros elementos mencionados incluyen la posibilidad de disfrutar de las actividades habituales (36,4%), el estilo de liderazgo y la admiración por el superior (34,8%), y la oportunidad de participar en proyectos interdisciplinarios y colaborativos (31,8%).

Actividades a Desarrollar en el Plan de Bienestar 2024.

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

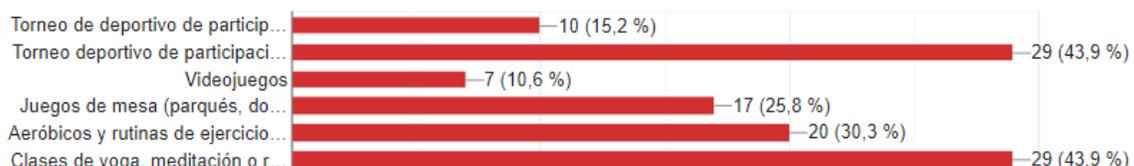
66 respuestas



En cuanto a la modalidad preferida para llevar a cabo las actividades, el 50% de los colaboradores sostiene que estas deberían ser presenciales. Por otro lado, el 45,5% considera que una combinación de presenciales y virtuales sería adecuada, mientras que el 13,6% prefiere que las actividades sean exclusivamente virtuales. Además, el 37,9% de los colaboradores manifiesta su preferencia por llevar a cabo las actividades en campo abierto, mientras que el 22,7% prefiere que se realicen en el interior de la entidad.

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

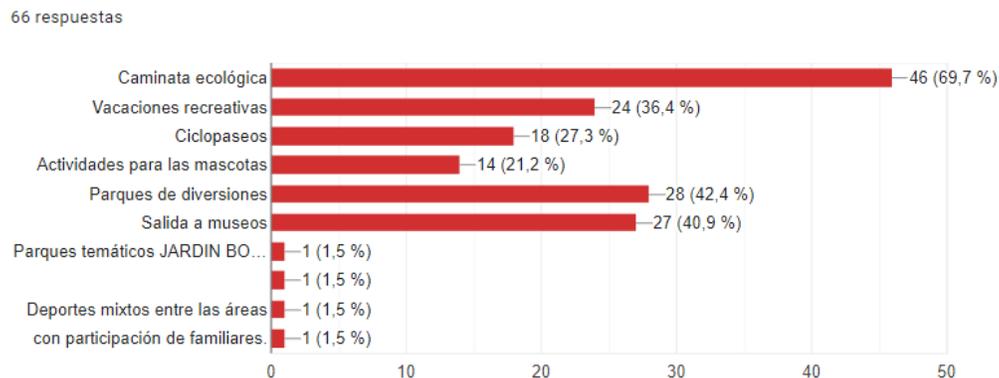
66 respuestas



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 15 de 33

En relación a las actividades deportivas, el 43,9% de los encuestados expresan su interés en participar en un torneo deportivo en equipo, así como en clases de yoga, meditación o relajación. Por otro lado, el 30,3% muestra preferencia por rutinas de aeróbicos y ejercicios dirigidos, seguido por un 25,8% que opta por juegos de mesa. Un 15,2% prefiere torneos deportivos con participación individual, mientras que un 10,6% desea participar en videojuegos. En último lugar, con una preferencia menor, se encuentran las caminatas ecológicas, con un 1,5%.

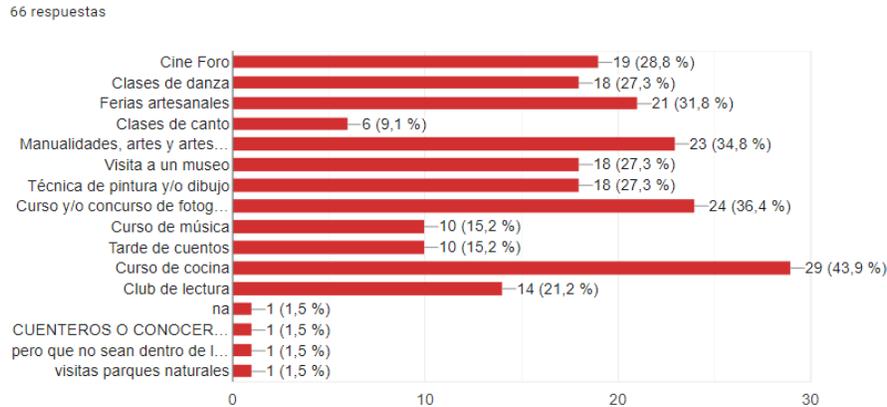
3. ¿Qué actividades recreativas le gustaría que se desarrollaran en la UNGRD?



En la tabla de respuestas, se destaca un notable interés por las caminatas ecológicas, con un 69,7% de preferencia. Además, el 42,4% de los participantes vota a favor de visitar parques de diversiones, mientras que el 40,9% sugiere salidas a museos. En otras opciones, el 36,4% se inclina por vacaciones recreativas, el 27,3% muestra preferencia por los ciclopaseos, y el 21,2% manifiesta interés en actividades diseñadas para las mascotas. Con una puntuación de 1,5% y una menor preferencia se encuentran las salidas a parques temáticos como el Jardín Botánico, deportes mixtos entre las áreas y actividades con participación de familiares.

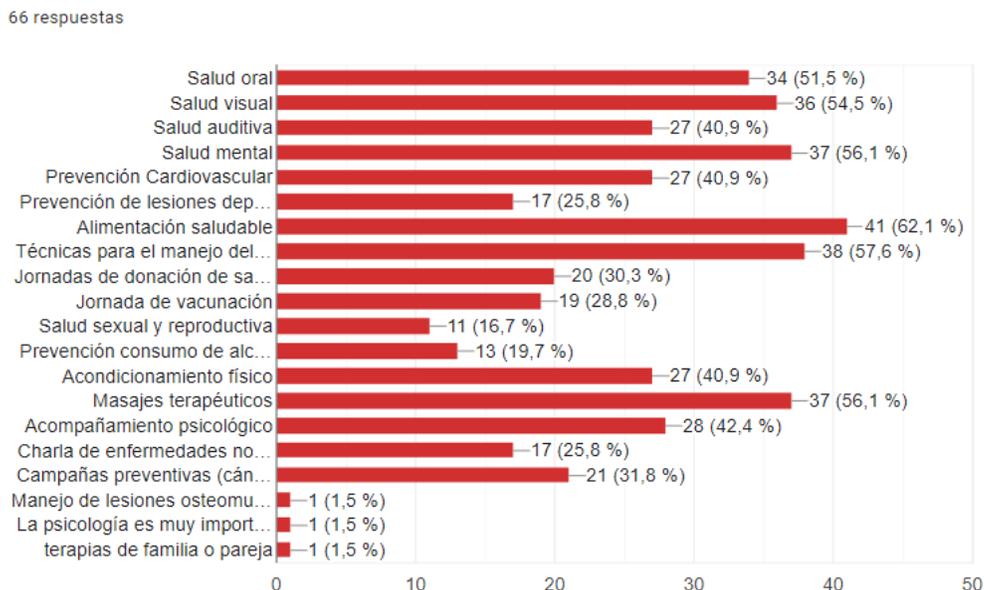
4. ¿Qué tipo de actividades culturales le gustaría que se realizaran en la UNGRD?

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 16 de 33



En lo que respecta a las actividades culturales, se destacan las siguientes preferencias: un 43,9% muestra interés en cursos de cocina, un 36,4% en cursos y/o concursos de fotografía, un 34,8% en actividades de manualidades y un 31,8% en ferias artesanales. Cada una de las actividades mencionadas en la tabla anterior refleja distintas preferencias en cuanto a las actividades a desarrollar.

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



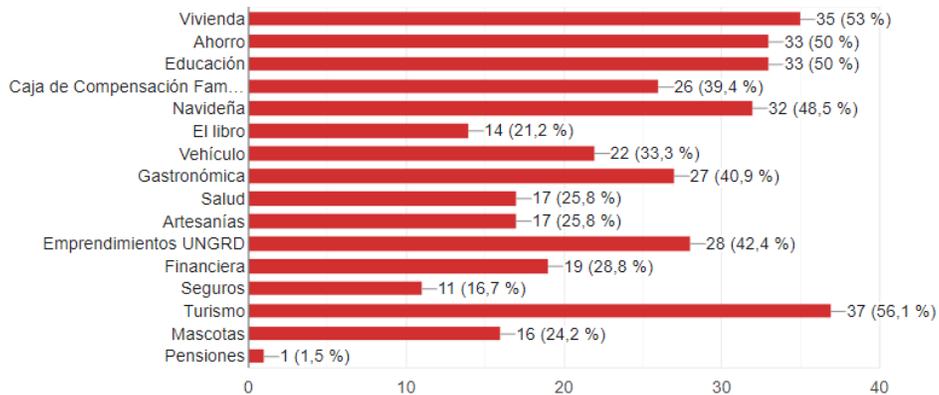
En relación con las actividades de promoción y prevención de la salud, los funcionarios destacan con mayor puntuación la importancia de la alimentación saludable, con un 62,1%, seguida de técnicas para el manejo del estrés y las emociones, con un 57,6%. Además, se resalta el interés

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 17 de 33

en la salud mental y masajes terapéuticos, con un 56,1%, la salud visual con un 54,5%, y la salud oral con un 51,5%. El acompañamiento psicosocial obtuvo una puntuación del 42,4%. Al analizar el gráfico anterior, se observa que 13 actividades presentan una puntuación menor al 40% de favorabilidad.

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

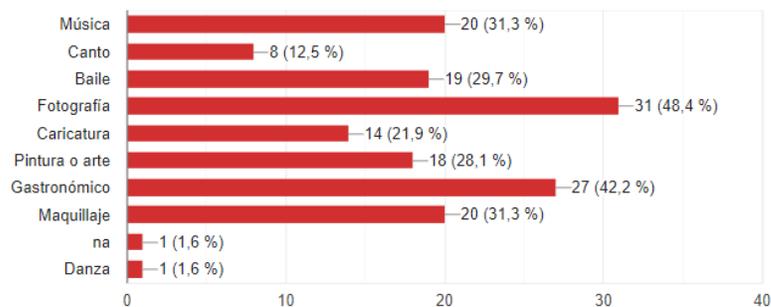
66 respuestas



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 16,7%, las ferias del libro con el 21,2% y pensiones con 24,2%.

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

64 respuestas

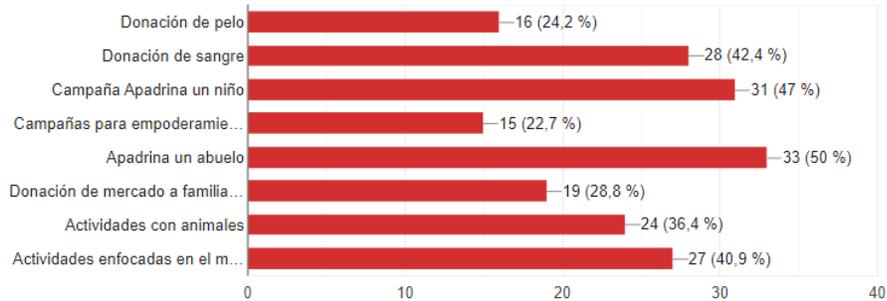


En lo que respecta a las actividades a desarrollar, los resultados obtenidos revelan lo siguiente: el 48,4% de los participantes muestra preferencia por concursos relacionados con la fotografía, el 42,2% por actividades gastronómicas, el 31,3% por eventos de maquillaje y música, y el 29,7% opta por actividades de baile. Asimismo, el 28,1% votó a favor de actividades relacionadas con la pintura o el arte. Se destaca un alto porcentaje de interés en actividades enfocadas en manualidades y expresiones culturales.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 18 de 33

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

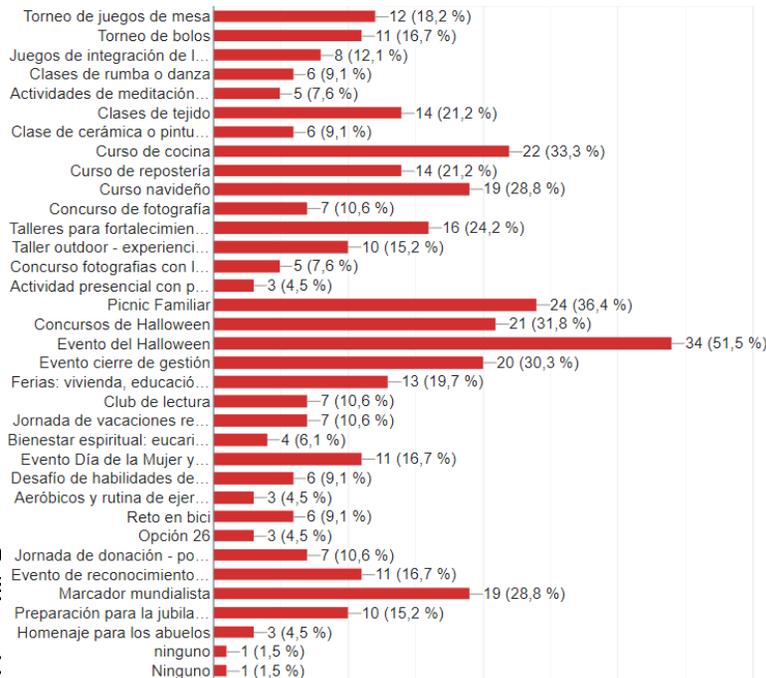
66 respuestas



Según las respuestas de las personas encuestadas con respecto a las actividades de voluntariado, el 50% expresó su preferencia por participar en actividades de apadrinamiento de personas mayores, el 47% optó por la campaña Apadrina un niño, el 42,4% mostró interés en la campaña de donación de sangre, el 40,9% se inclinó hacia actividades enfocadas en el medio ambiente, y el 36,4% manifestó su interés en participar en actividades relacionadas con los animales. Se puede inferir que cada una de las actividades descritas en la tabla despierta interés entre los servidores públicos.

9. ¿Cuáles fueron las actividades que más disfrutó del plan de Bienestar para la vigencia 2023?

66 respuestas



Las actividades de donación de sangre, el Evento de Halloween obtuvo la mayor aceptación e interés con un 51,5%. Además, el Curso de cocina generaron mayor interés con un 36,4%.

generaron mayor interés: el Evento de Halloween obtuvo la mayor aceptación con un 51,5%. Además, el Curso de cocina generaron mayor interés con un 36,4%.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 19 de 33

evento de cierre de gestión alcanzó un 30,3%. Los Curso Navideño y la Polla Mundialista obtuvieron un interés del 28,8%, entre otras actividades.

10. Por favor comparta con nosotros alguna actividad que no se mencionó anteriormente y usted desea sugerir se considere para el plan de Bienestar vigencia 2024.

- “Horario flexible o jornada híbrida”.
- “Buenas tardes, me gustaría que se incluyeran actividades de bisutería y se Mantengan las actividades como cursos de cocina y curso navideño”.
- “Salida a algún club de la caja de compensación”.
- “De pronto una charla sobre inteligencia emocional”
- “Una jornada para los directivos que incentive el respeto de la desconexión laboral”.
- “Taller de artes plásticas”.
- “En temas de manejo con niños o adolescentes desde el rol de padre o madre”.
- “Convenios con otras cajas de compensación, por ejemplo, Cafam para acceder a ellas Cabañas y clubes vacacionales que tiene en tierra de clima caliente (p.e., melgar)”.
- “Gimnasio”.
- “Me gustaría se incluyeran las siguientes actividades: abrazaton; una viejoteca (destinar una hora al mes para esta actividad); e incluir como eliminar las barreras del tiempo como excusa para disfrutar, enfocada a prejubilados”.
- “Realizar actividades de trabajo en equipo en un lugar abierto o campestre”.
- “Ferias de vivienda educación ahorro etc”.
- “Todas fueron mencionadas, sin embargo, es importante seguir contando con los Descuentos en afiliación al gimnasio, regular las tarifas del parqueadero”.
- “Meditación”.
- “Coaching por áreas en las que participen los líderes de proceso”.

5.3. 7.2. Plan de Mejoramiento de MIPG 2023 – 2024

De acuerdo al Plan de Mejoramiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) 2023-2024 para el Grupo de Talento Humano, las siguientes actividades fueron mapeadas y deben incluirse en plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024:

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 20 de 33

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	DEPENDENCIA RESPONSABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
1	Talento humano	Gestión Estratégica del 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-dic-2024
2	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Implementar programa de beneficios flexibles	Grupo Talento Humano	Bienestar	1-ene-2023	30-jun-2024
3	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Socializar los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional con el comité directivo de la UNGRD (Código: GTH225)	Grupo Talento Humano	Bienestar	1-ene-2023	20-abr-2024
4	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Formular el plan de mejora en relación con los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional (Código: GTH225)	Grupo Talento Humano	Bienestar	1-ene-2023	20-oct-2024
5	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Documentar un plan de incentivos para gerentes públicos	Grupo Talento Humano	Bienestar	1-ene-2023	30-abr-2024

5.4. 7.3. Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024

7.3.1. Ejes de Bienestar

Para la vigencia 2024 el diseño del plan de bienestar e incentivos fue desarrollado usando la estructura establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”: Esta herramienta considera cinco ejes o pilares estratégicos a tener en cuenta:

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 21 de 33



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública 2023.
Imagen: Construcción interna de la UNGRD

5.5. 1. Eje: Equilibrio Psicosocial

Este eje está orientado a dar respuesta a las nuevas formas de adaptación laboral, teniendo en cuenta los diferentes cambios que surgieron post pandemia COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. En este eje se han considerado 3 estrategias o componentes: Los factores psicosociales; el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- **Factores psicosociales:** Esta estrategia o componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y a su vez, a la gestión y retención del talento humano. En consecuencia, en este componente se ubicarán actividades relacionadas con los eventos deportivos, actividad física y recreativa, actividades artísticas y culturales, desarrollo y fomento de habilidades emprendedoras, bienestar espiritual, entorno laboral saludable y flexibilidad laboral.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En respuesta a ello, en esta dimensión considerarán actividades relacionadas con el

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 22 de 33

teletrabajo, horarios flexibles, actividades dirigidas a las familias, acciones dirigidas a la niñez y adolescencia, impulso de las Sala Amiga de la Familia Lactante, fomento al uso de medios alternativos de transporte, manejo del tiempo y desconexión laboral.

- **Calidad de vida laboral:** A esta dimensión están asociadas aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Las iniciativas que se incluirán en este componente están relacionadas con las acciones de reconocimiento, gestión del cambio, desvinculación asistida, acompañamiento al retiro, ferias, alianzas y desarrollo de de las habilidades del ser.

5.6. 2. Eje: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su bienestar, salud integral y productividad. En este eje se han considerado 2 estrategias o componentes: Higiene mental o psicológica y la prevención de nuevos riesgos asociados a la salud.

- **Higiene mental o psicológica:** Esta estrategia o componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a cuidar o mantener de manera preventiva la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Integrarán este componente actividades o servicios de consejería o mentoring en situaciones de duelo o crisis asociadas a conductas suicidas, adicciones, cualquier tipo de violencias, agotamiento laboral, prevención del estrés; así como, acciones enfocadas en fortalecimiento de las herramientas de autoayuda, autocuidado y resolución de conflictos.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Esta estrategia o componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Las acciones incluidas en este componente están enfocadas a prevenir el sedentarismo, manejo de situaciones estresoras, manejo de la ansiedad, depresión, herramientas de autorregulación y afrontamiento y la gestión del liderazgo.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 23 de 33

5.7. 3. Eje: Diversidad e Inclusión

Este eje comprende las acciones encaminadas a fortalecer culturalmente la agenda de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y las medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. En este eje se han considerado 2 estrategias o componentes: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y la prevención, atención y medidas de protección.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Harán parte de este componente los procesos pedagógicos y comunicativos que fomenten la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, las acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual pertenecientes a grupos racializados y étnicos; así como, otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+ y los canales o rutas de atención ante situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los colaboradores y colaboradoras.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género. Se incluirán en este componente las acciones que adopten y se impulsen desde la mesa de equidad de género de la entidad en cumplimiento del denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", acoso laboral y sexual, empoderamiento femenino, mentoring para el liderazgo femenino y participación de mujeres en cargos directivos.

5.8. 4. Eje: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 24 de 33

cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. En este eje se han considerado 3 estrategias o componentes: Creación de cultura digital para el bienestar y analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales

- Creación de cultura digital para el bienestar** En este componente se valora la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. Harán parte de este componente las actividades o acciones relacionadas con la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada.

Las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

- Analítica de datos para el bienestar:** Esta dimensión o componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. En este componente se incluirán acciones para apropiar la analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor, apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.
- Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en la entidad y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios. En este componente se considerarán acciones que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo del tiempo, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 25 de 33

disponibles en la entidad; bien sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina y cuenta con los recursos a través de proveedores externos.

5.9. 5. Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje se recogen las acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado, incentivando una cultura organizacional en este sentido. Para este eje se han considerado 1 estrategia o componente: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. También comprende las actividades encaminadas a promover la vocación por el servicio público en lo que tiene que ver con brindar un servicio de calidad que propenda por la mejora continua de las capacidades y competencias propias; así como, estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y fomentar el trabajo colaborativo. Las acciones que darán respuesta a este componente están relacionadas con las diversas acciones y estrategias pedagógicas y comunicativas que se adelanten para fomentar el sentido de pertenencia con la entidad y su misionalidad, las acciones relacionadas con el código de integridad y los principios de la función pública, el programa de reconocimiento y méritos, fortalecimiento del trabajo en equipo y colaborativo, las acciones de voluntariado, espacios de reflexión y diálogo institucional y todas las acciones relacionadas con el plan de mejora del clima y cultura laboral.

7.3.2. 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:

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 26 de 33

- **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:
 - Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
 - No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 - 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 julio 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 espera implementar los beneficios flexibles.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 27 de 33

8. RESPONSABILIDADES, RECURSOS

El presupuesto proyectado para el desarrollo del plan de Bienestar vigencia 2024 es de TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES MILLONES OCHENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS TREITA Y CINCO PESOS. (\$393.086.235) los cuales serán distribuidos en las actividades estratégicas a desarrollar en el plan de Bienestar e Incentivos de la presente vigencia.

DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Descripción	Valor asignado vigencia anterior 2023	Valor estimado en la vigencia 2024	Variación porcentual	¿Se requieren vigencias futuras?	Unidad de contratación (referencia)	Ubicación	Nombre del responsable	Correo electrónico del responsable	¿Debe cumplir con invertir mínimo el 30% de los recursos del presupuesto destinados a comprar alimentos, cumpliendo con lo establecido en la Ley 2046 de 2020, reglamentada por el Decreto 248 de 2021?
PLAN DE BIENESTAR	Prestación de servicios que permitan el desarrollo de las actividades previstas en el bienestar para los colaboradores durante la vigencia 2024	\$ 288.491.057	\$ 323.109.984	12%	0	GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL	CO-DC-11001	Maritza Herrera	maritza.herrera@gestiondelrie.sgo.gov.co	No
ESCUELA DE LIDERAZGO	Adquisición de prueba 360 psicotécnica para líderes y sesiones de paquete de 100 horas coaching de liderazgo para la Escuela de formación de liderazgo, clima y cultura organizacional que apunten a la mejora del ambiente de trabajo y la mitigación del riesgo psicosocial	\$ 0	\$ 40.000.000	100%	0	GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL	CO-DC-11001	Maritza Herrera	maritza.herrera@gestiondelrie.sgo.gov.co	No
GESTION DEL CAMBIO POR REDISEÑO INSTITUCIONAL	Capacitación a los colaboradores en gestión del cambio frente al rediseño institucional que permita preparar a los colaboradores en la adaptación al cambio y acompañamiento asistido.	\$ 0	\$ 15.000.000	100%	0	GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL	CO-DC-11001	Maritza Herrera	maritza.herrera@gestiondelrie.sgo.gov.co	No
EMPODERAMIENTO O FEMENINO	Prestación de servicios de foros y talleres para el empoderamiento femenino, mentoring, tutoría en liderazgo femenino para dar respuesta a los compromisos adquiridos a través de la circular No 008 de 2023 de mujer y género en la entidad	\$ 0	\$ 14.976.251	100%	0	GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL	CO-DC-11001	Maritza Herrera	maritza.herrera@gestiondelrie.sgo.gov.co	No
TOTAL		\$ 288.491.057	\$ 393.086.235	36%						

El diseño, implementación y evaluación del plan estará a cargo del Grupo de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, en cabeza de la Coordinación y los profesionales designados para tal fin; la aprobación y seguimiento estará a cargo de la Secretaría General de la entidad y la Comisión de Personal, el monitoreo de resultados a cargo de la Oficina Asesora de Planeación e Información y áreas de control.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 28 de 33

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se relacionan las actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la Vigencia 2024.

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	BIMESTRE A REALIZAR
BIENESTAR	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores psicosociales	Torneos deportivos	II, IV y V
			Actividad física	I, II, III, IV, V y VI
			Actividades socioculturales y recreativas	I, II, III, IV, V y VI
			Capacitación informal en artes y artesanías	I, II, IV, V y VI
			Entorno laboral saludable	I, II, III, IV, V y VI
			Bienestar Espiritual	I, II, III, IV, V y VI
		Equilibrio vida personal, familiar y laboral	Implementación flexibilidad laboral	I
			Actividades para el fortalecimiento de los lazos familiares	I, II, III, IV y V
			Liderazgo para el equilibrio y desconexión laboral	I y II
			Movilidad sostenible: Al trabajo en bici	I
		Calidad de vida laboral	Semana del Servidor Público	III
			Reconocimiento por fechas especiales	II, III, V y VI
			Reconocimiento según profesiones	I, II, III, IV, V y VI
			Desvinculación asistida	III, IV, V y VI
			Acompañamiento a pre jubilados	II, III, IV y V
			Promoción de servicios: Ferias	I, II, III, IV, V y VI
			Fomento al emprendimiento	IV
			Mentoring y consejería familiar	A demanda
		Alianzas interinstitucionales para el Bienestar	III y VI	

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	BIMESTRE A REALIZAR		
	SALUD MENTAL	Higiene Mental	Talleres de salud mental y crecimiento personal	I, II, III, IV, V y VI		
			Relajación dirigida	II, IV y VI		
	Prevención de nuevos riesgos a la salud		Taller de estrategias para el afrontamiento de trabajo bajo presión	IV		
			Prevención del sedentarismo – Pausas activas	I, II, III, IV, V y VI		
			Manejo de ansiedad y depresión por situaciones organizacionales	III		
			Mentoring u orientación psicológica	A demanda		
	DIVERSIDAD INCLUSIÓN Y EQUIDAD	Fomento de la inclusión, diversidad y equidad	Mesa consultiva de género	I, II, III, IV, V y VI		
			Implementación estrategia institucional interna de género	I, II, III, IV, V y VI		
			Campaña de comunicación para el fomento de la diversidad e inclusión	II y III		
			Evento de la mujer	II		
			Homenaje por el Día del hombre	II		
			Mujeres que inspiran y dejan huella	I, II y III		
			Prevención, atención y medidas de protección		Ruta, canales de denuncia y protocolo para la detección y atención de situaciones asociadas a la discriminación y el acoso laboral y sexual	II, III, V y VI
					Servicio de consejería y acompañamiento en situaciones de cualquier tipo de violencias de género	A demanda
					Talleres informativos y educativos sobre la política pública de protección	II, III y V

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	BIMESTRE A REALIZAR	
	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación cultura digital para el bienestar	Formación en el uso de herramientas digitales para el autocuidado, gestión y aprendizaje	III	
			Diseño de encuestas y formularios de Google y tablas dinámicas	I	
			Gestión de redes sociales	I	
			Desarrollo de herramientas para la autogestión de trámites internos para el bienestar	II y III	
		Analítica de datos para el Bienestar	Taller o formación en big data, y análisis de información	III	
			Taller o formación habeas data y seguridad de la información	II	
		Creación de ecosistemas digitales	Manejo eficiente del correo institucional	III	
			Uso de atajos en office	II	
			Manejo del drive y la nube de datos	IV	
		IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Identidad y sentido de pertenencia	La Brújula: Espacio estratégico institucional de comunicación e información	II
				Grupos primarios para el fortalecimiento del equipo	II, IV y VI
				Celebrando los logros compartidos	A demanda
				Evento de Halloween	V
				Novenas navideñas	VI
El poder de la gratitud	V				
Actividad de equipo: Tú, nuestro mejor ingrediente	II y III				
Socialización de resultados medición de clima y cultura laboral	I				

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	BIMESTRE A REALIZAR
			La abrazatón	I
			Evaluación 360 de liderazgo para líderes de equipos	II
			Escuela de formación en habilidades de liderazgo	II, III y IV
			Herramientas para el desarrollo de la Inteligencia emocional	III y IV
			Coaching para el fortalecimiento de habilidades de liderazgo en comunicación y neurolingüística, negociación y resolución de conflictos	III y IV
			Talleres en comunicación asertiva, retroalimentación al desempeño, delegación y empoderamiento	III y IV
			Actividades experienciales para el trabajo en equipo y trabajo colaborativo	IV
			Gestores de Felicidad – GEFES	I, II, III, IV, V y VI
			Gestión del cambio en el proceso de modernización institucional y noticambio	II, IV y VI
			Apropiación institucional: Feria de servicios institucionales	II
			Apropiación institucional: Nota comunicativa interna sobre los retos institucionales y la contribución de cada proceso	I y VI
			Apropiación institucional: Trabajo en terreno y servicios sociales a las comunidades	V
		Vocación por el servicio público	Desarrollo de actividades de la caja de herramientas Código de integridad	I, II, III, IV, V y VI

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 32 de 33

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	BIMESTRE A REALIZAR
			Jornadas de voluntariado y servicio social comunitario: Apadrina un niño	VI
			Jornadas de voluntariado y servicio social comunitario: Jornada ambiental y de cuidado al cambio climático	V
			Jornadas de voluntariado y servicio social comunitario: con el adulto mayor	III
INCENTIVOS	GERENTES PÚBLICOS	Plan de estímulos e incentivos para Gerentes Públicos	Formular el plan de estímulos e incentivos para los Gerentes Públicos y tramitar la apropiación presupuestal	II y III
	NO PECUNIARIO	Mejor Desempeño individual	Concurso al servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción con el mejor desempeño individual	II y VI
		Beneficio de tiempo compensado	En fechas especiales como semana santa y fiestas de fin de año	II y VI
		Disfrute de beneficios	Homenaje y beneficio cumpleaños	I, II, III, IV, V y VI
			Movilidad en bici	A demanda
		Implementación de los nuevos beneficios flexibles	Grado, matrimonio y antigüedad	II

10. INDICADORES

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

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 33 de 33

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.

Para la evaluación del plan se dispondrán de dos indicadores: El indicador de ejecución y el de satisfacción.

Índice de 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:

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

Índice de 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 para los informes parciales y al cierre de la vigencia se estimará el indicador anual. La escala de valoración de estas actividades irá de 1 a 5, la fórmula de cálculo empleada para el cálculo de este indicador es la siguiente:

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

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Maritza Herrera Molina	Maritza Herrera Molina	Ana María Castaño Álvarez
Coordinadora GTH	Profesional especializado GTH	Secretaria General UNGRD

11. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Emisión Inicial – plan vigencia 2024	31/01/2024