



# UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión del  
Riesgo de Desastres - Colombia

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la UNGRD certificado en:



# Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018

31 // 01 // 2018

Grupo de Talento Humano – Secretaría General

*Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes*



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



## Contenido

1. Introducción .....	4
2. Marco Conceptual.....	5
3. Marco normativo .....	7
4. Objetivo General.....	10
4.1. Bienestar Social Laboral.....	10
4.2. Incentivos.....	11
5. Objetivos específicos.....	11
6. Alcance .....	11
6.1 Bienestar Social Laboral.....	12
6.2 Incentivos.....	12
7. Metas.....	13
7.1 Cobertura.....	13
7.2 Satisfacción .....	13
8. Desarrollo .....	13
8.1 Bienestar Social Laboral.....	13
8.2 Incentivos.....	14
9. Seguimiento y evaluación.....	15
10. Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	16
11. Presupuesto Plan de bienestar social e incentivos.....	26
ANEXOS .....	27
Resultados de la encuesta de bienestar realizada en la herramienta Google drive .....	27



# 1. Introducción

Basados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y teniendo en cuenta el diagnóstico generado a partir de la percepción de los servidores públicos, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

Las actividades planteadas en el cronograma contienen las características específicas que demanda el decreto, referente al tipo de actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, entre otros. De esta manera se construye la propuesta y basado en los resultados del diagnóstico se elabora el plan de la vigencia 2018.

## 2. Marco Conceptual

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012” los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera:

Manifestando que “el desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: **La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral**, es decir elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

1. **La Protección y Servicios Sociales;** se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de los siguientes componentes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Educación formal

2. **La calidad de vida laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”. Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- Medición del Clima Laboral
- Adaptación al Cambio Organizacional
- Desvinculación Asistida
- Recompensa y reconocimiento
- Relaciones entre los servidores públicos
- Cultura Organizacional
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

Teniendo en cuenta los elementos mencionados anteriormente se evalúa y revisa cuál es el clima que se vive en la entidad, cómo se da la comunicación, qué motiva al empleado y cómo se están satisfaciendo sus necesidades. Cómo a través de todos estos elementos se están logrando los objetivos y cómo se percibe la cultura de la entidad.

El plan se diseña a partir del diagnóstico, generado por la encuesta que se realiza a los servidores públicos para así conocer la percepción, necesidades y expectativas que tienen los servidores acerca de los beneficios y planes incluidos en el cronograma de Bienestar social e incentivos. A sí mismo el plan busca estar alineado con la misión, visión y a los objetivos planteados por la Unidad y con las expectativas de los servidores y el vínculo de las familias a las actividades planteadas;

vale la pena revisar y tener en cuenta todos los insumos que permitan escuchar y entender de primera mano las necesidades de los servidores públicos de la entidad, teniendo presente no solo los resultados del diagnóstico aplicado para la vigencia, sino la valoración del clima del año en curso, la batería de Riesgo psicosocial, evaluaciones de desempeño, manifestaciones verbales a los jefes y coordinadores, entre otros medios en que los servidores hayan expresado alternativas y/o actividades tendientes a elevar el bienestar y la calidad de vida de los servidores.

Dentro del plan se vinculan actividades que tienen en cuenta los componentes requeridos por la ley y evaluados en la encuesta de bienestar, aplicada a los servidores, en la que respondieron 121 servidores de la muestra total de la Unidad, las cuales una vez aprobadas, son adoptadas mediante acto administrativo, para ser posteriormente socializado a través de la página web y de forma interna a través de correo electrónico. Así mismo se remitirá a aliados estratégicos como la caja de compensación, el fondo nacional del ahorro y el fondo de empleados de la entidad, entre otros, a quienes se solicita apoyo de manera directa en algunas actividades incluidas en el plan.

### Documentos de apoyo para el Diagnóstico

De acuerdo a lo establecido y a la normatividad que rige los planes de bienestar en las entidades públicas, se realiza el diagnóstico a través de la Encuesta de Bienestar Social e Incentivos, cuyo resultado se incluye en la elaboración del cronograma para la vigencia 2018 al igual que el informe de la batería de riesgo psicosocial, las encuestas de satisfacción de las actividades 2017, entre otros; a partir de estos se presenta el cronograma al comité de capacitación, bienestar social e incentivos<sup>1</sup> y a la Comisión de Personal para su revisión y ajustes. Así mismo, se presenta a la Dirección General para su aprobación y posterior publicación del acto administrativo.

Así las cosas y conforme a los insumos ya señalados, el plan para la vigencia 2018 contempla la ejecución de 42 actividades, conforme a las estrategias indicadas a continuación:



<sup>1</sup> Resolución 339 de marzo de 2014

## 3. Marco normativo

**Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, 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.

**Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define:** “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36.** Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

**Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

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

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ley **734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

**Decreto 051 de 2017.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario que como resultado del Acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017, se acordó extender a los hijos menores de 25 años el concepto de familia para efectos de determinar los beneficiarios de los programas de bienestar social, de protección y servicios sociales Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009

## 4. Objetivo General

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades detectadas en el diagnóstico y que contribuyan en la calidad de vida de los servidores, enfocado en mantener un buen clima laboral, donde los servidores se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones.

### 4.1. Bienestar Social Laboral

Implementar y propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Unidad, estableciendo espacios de esparcimiento, recreación, entretenimiento e integración familiar, que propendan por la optimización de las condiciones personales, laborales y en las cuales se desarrollan los colaboradores a nivel laboral, psicosocial y familiar, con el fin de generar motivación en el desempeño de sus labores; aumentando así niveles de Satisfacción, Eficiencia, Efectividad Y Mejoramiento Del Clima Organizacional.

## 4.2. Incentivos

Son finalidades del sistema de estímulos lo siguiente:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

## 5. Objetivos específicos

- Propender por la sana convivencia y participación de actividades recreativas y lúdicas que fortalezcan el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- Generar actividades que propendan por el equilibrio de vida personal y laboral, enfocadas a los servidores y sus familias.
- Facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el trabajo en equipo
- Enmarcar dentro de las actividades a desarrollar los objetivos, misión y visión de la entidad para generar identidad y apropiación de lo que hacemos.
- Reforzar una cultura de valores, tal cual están enmarcados en el Código de integridad que nos identifican como servidores públicos.

## 6. Alcance

Todos los servidores públicos de la entidad que pertenecen a la Unidad y sus familias, tienen derecho a participar en todas las actividades contempladas en el plan de Bienestar de la vigencia 2018 adoptado mediante **resolución No xxxxx**.

### Entidades de apoyo

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar social e incentivos en la Unidad se estima contar con el apoyo de las siguientes entidades, con las cuales podrán establecer convenios especiales:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
- Fondo de empleados

## 6.1 Bienestar Social Laboral

Para el año 2018, se contemplan una meta de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres de un 90% respecto a las actividades del plan, a partir del desarrollo de programas de protección y servicios sociales y actividades de calidad de vida que respondan a las expectativas definidas en el diagnóstico realizado a los servidores de la Unidad, teniendo en cuenta los factores externos que puedan incidir en el desarrollo del plan propuesto para la vigencia.

## 6.2 Incentivos

El plan anual de incentivos de la UNGRD tendrá como cobertura los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial. Anualmente se seleccionarán los empleados y equipos de trabajo con desempeños en niveles de excelencia.

CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO	
NIVEL PROFESIONAL	0
NIVEL TÉCNICO	1
NIVEL ASISTENCIAL	2
SUBDIRECTORES, JEFES DE OFICINA Y SECRETARIO GENERAL	10
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>13</b>

CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERÁRQUICO	
NIVEL PROFESIONAL	1
NIVEL TÉCNICO	0
NIVEL ASISTENCIAL	0
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>1</b>

## 7. Metas.

### 7.1 Cobertura

Alcanzar una cobertura del 95% de la ejecución del plan de Bienestar social e incentivos programada para la vigencia 2018.

### 7.2 Satisfacción

Lograr un nivel de satisfacción promedio con las actividades de bienestar igual o superior al 95%.

## 8. Desarrollo

A continuación se describen las estrategias de trabajo para la vigencia 2018, desde cada uno de los planes y programas a desarrollar.

### 8.1 Bienestar Social Laboral

Teniendo en cuenta los lineamientos proporcionados por el Gobierno Nacional en su Decreto 1567 de 1998 y el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus documentos Guía, los Planes de Bienestar Social Laboral comprenden dos Áreas de Intervención: Área de Calidad de Vida Laboral y Área de Protección y Servicios Sociales.

#### 8.1.1. PROGRAMAS PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

“La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”<sup>2</sup>.

##### a. Medición del Clima Laboral (Mejoramiento del Contexto Organizacional)

Este se refiere a cómo los servidores perciben el ambiente de trabajo, y como este determina su conducta en la Unidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades están sujetas a medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención que propendan por mejorar el ambiente de trabajo, generando así mayor sentido de pertenencia por parte de los servidores en la unidad.

##### b. Calidad de Vida

Propendiendo por la calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”. Los

<sup>2</sup> Sistema de Estímulos, Lineamientos de Política, DAFP 2007.

campos de intervención que se han definido en el plan de la Vigencia 2018 teniendo en cuenta los elementos que componen este aspecto, los cuales son; Adaptación al Cambio Organizacional, Desvinculación Asistida, Recompensa y, Relaciones entre los servidores públicos, Cultura Organizacional, Trabajo en equipo y Liderazgo y, estos se incluirán en el Plan de Bienestar social e incentivos Vigencia 2018.

- Medición del Clima Laboral
- Turnos de compensación fin de año\*
- Medición del clima organizacional y microclimas de la UNGRD
- Cumplimiento del plan de trabajo de implementación del Código de Integridad
- Olimpiadas del Saber
- Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la UNGRD - Política salida dos horas antes del horario habitual el día del cumpleaños
- Acompañamiento en situaciones de duelo
- Visita de caja de compensación familiar Compensar y del Fondo Nacional del Ahorro

## 8.2 Incentivos

Cabe resaltar que un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Para que un estímulo se constituya en un incentivo, según el documento “Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)” del DAFP, este debe reunir, como mínimo, las siguientes características:

- ✓ Ser planeado por la entidad
- ✓ Ser consecuente con un comportamiento determinado y
- ✓ Satisfacer una necesidad particular del servidor público.

Además, la norma contempla que las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la manifestación de comportamientos deseables previamente acordados (por ejemplo: trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, entre otros), o ya sea por el logro de resultados establecidos con anterioridad, con criterios de evaluación: objetivos, medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de oportunidades.

Dentro de los incentivos no pecuniarios tenemos los siguientes, los cuales son definidos para servidores de libre nombramiento y remoción y servidores de planes de carrera.

### 1. Reconocimientos pecuniarios

#### Apoyo económico de estudios formal

- Identificar y socializar a los servidores que tienen derecho al apoyo económico de estudios
- Tramitar proceso de apoyo económico de estudio, en caso de haber solicitudes por parte de los servidores de libre nombramiento y el servidor@ de carrera.
- Expedir resolución de apoyo académico de estudio para dar trámite a solicitudes, si las hay
- Aprobar la solicitud de aprobación de estudios.

## 9. Seguimiento y evaluación

Para el diagnóstico del Plan de Bienestar Social Laboral, se empleó la herramienta de Google Drive, con el fin de evaluar la percepción que tienen los servidores frente a cada una de las actividades planteadas para incluir en el plan de Bienestar vigencia 2018. Las evaluaciones de satisfacción, de la misma manera serán enviadas vía correo electrónico a todos los servidores de la entidad, de acuerdo a las actividades realizadas.

El diseño, la aplicación, la consolidación y análisis de los resultados, será responsabilidad del Grupo de Talento Humano. Todas las actividades serán evaluadas con relación a los objetivos planteados y a las propuestas en el plan de bienestar aprobado según resolución. Al final de la vigencia se elaborará el Informe de cumplimiento, donde se consolidan los resultados de todas las evaluaciones realizadas y el cumplimiento del indicador en la herramienta de Neogestión.

La responsabilidad de realizar el Diagnóstico, la formulación, la implementación y la evaluación del Plan Anual de Incentivos, estará bajo la responsabilidad del Grupo de Talento Humano, con el acompañamiento del Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos y de la Comisión de Personal de la Entidad.

Los incentivos estarán detallados en el acto administrativo que enmarca la implementación y características de los incentivos, los cuales comenzaran a regir a partir de la fecha en que se expida la misma.





















## 11. Presupuesto Plan de bienestar social e incentivos

El presupuesto asignado para el desarrollo del plan de Bienestar vigencia 2018 corresponde a la suma de \$ 220.000.000 millones para la implementación y desarrollo de las actividades contempladas durante la vigencia, teniendo en cuenta las actividades propuestas en el mismo.

## ANEXOS

### Resultados de la encuesta de bienestar realizada en la herramienta Google drive

La encuesta de Bienestar Social e Incentivos fue publicada del 14 de diciembre al 18 de Diciembre de 2017, a esta fecha la muestra no era significativa; con el fin de avanzar en el diagnóstico y construcción del plan para la vigencia 2018, se amplió el tiempo para acceder a la misma, hasta el 21 de Diciembre, la muestra fue de 121 servidores. A través de este diagnóstico y recolección de necesidades se comienza el diseño del plan de Bienestar vigencia 2018 y el documento de soporte que sustenta el plan y sus condiciones.

Se genera un informe que contiene el análisis descriptivo por cada una de las preguntas de la encuesta y un documento que contiene el análisis teórico, marco conceptual y soportes para la implementación y aprobación del plan y el cronograma de trabajo para la vigencia 2018. A continuación se presenta la generalidad de la encuesta.

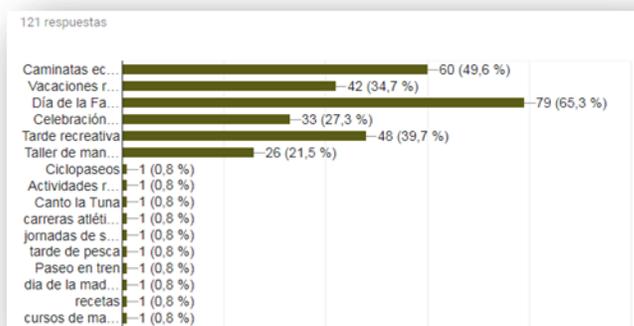
De la muestra podemos determinar que la mayor participación en la encuesta se dio en el proceso de la subdirección de manejo de desastres con la participación de 22 personas del grupo equivalente al 18,2%, seguido de la subdirección general con 12 personas correspondiente al 9,9%, la oficina asesora de planeación con 11 personas con el 9,1% y el grupo de talento humano con 11 personas equivalente al 9,1%. El mayor tiempo de servicio se encuentra entre los 3 a 4 años de tiempo de labor en la Unidad, un 25,6% reportado por 31 personas con más de cinco años en la unidad, 24,8% equivalente a 30 personas que llevan menos de un año. De esta muestra el 36,4% equivalente a 44 personas quienes reportan tener 1 hijo, seguido del 34,7% quienes indican que no tienen hijos, este porcentaje equivale a 42 personas. El rango de edades de los hijos se encuentra distribuidos de la siguiente manera 18 niños de 12 a 15 años, 10 hijos de 1 a 3 años, 17 de 4 a 7 años, 15 niños mayores de 16, 9 niños de 9 a 11 meses y 6 niños de 0 a 5 meses. Lo que podemos observar es que la población de la Unidad, es joven y el 30% equivalente a 46 personas son solteros, esto con respecto a la muestra, el 35,5% son casados y el 22,3% están en unión libre.

Con respecto al lugar de vivienda el 33,9% equivalente a 41 personas viven en el occidente, el 29,8% equivalente a 36 personas viven en el norte, el 19% con 23 personas en el sur y 11,6% representa a 14 personas que viven fuera de Bogotá)

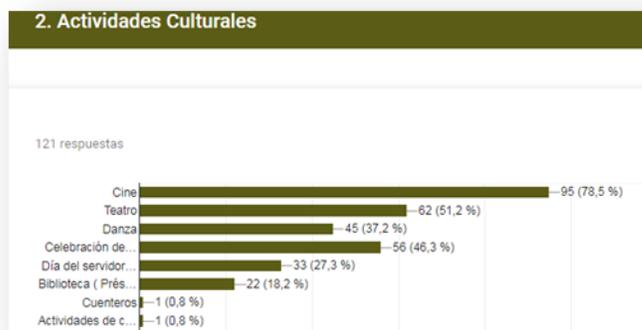
La población de la Unidad, se caracteriza por personas muy jóvenes, reporta que el 38% de acuerdo a la muestra no tiene hijos y los que tienen hijos están entre un rango de edad entre los 12 y 15 años de edad, seguido de los hijos que están entre los 4 y 7 años.

Con respecto a las actividades, se reporta lo siguiente:

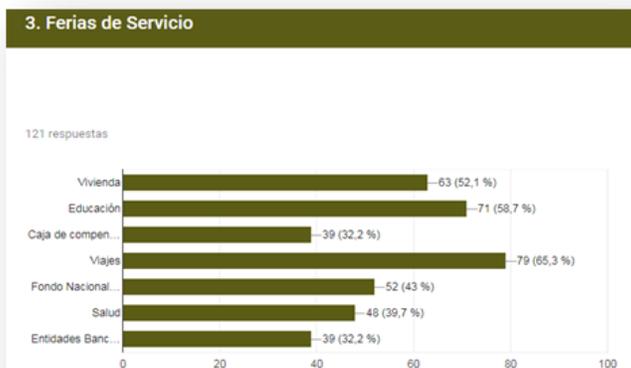
1. **Actividades recreativas y vacacionales**, el 65.3% prefiere actividades encaminadas al día de la familia, seguido en orden de preferencia están las siguientes actividades: caminatas ecológicas el 49.6%, vacaciones recreativas el 34.7%, tarde recreativa un 39.7% y celebración de Halloween el 27,3% de la muestra.



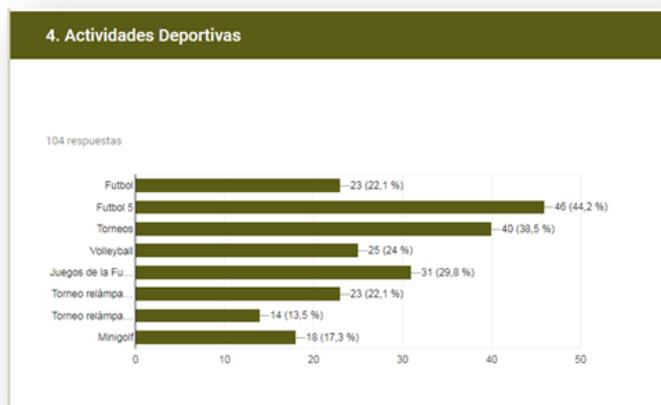
2. **Actividades culturales:** el 78,5% prefiere como actividad cultural el cine, seguido de teatro con un 51,2%, Danza 37,2%, celebración de cumpleaños 46,3% y día del servidor público 27,3%.



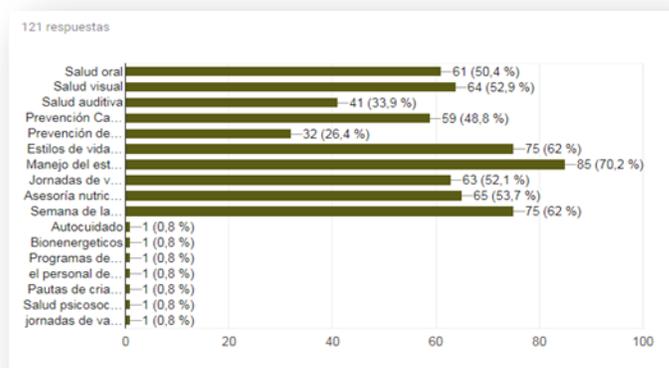
3. **Feria de servicio:** la feria que mayor preferencia presento la encuesta es ferias que ofrezcan viajes con un 65,3% , feria educativa 58,7% , feria de vivienda un 52,1%, fondo nacional del ahorro 43%, salud 39,7% y cajas de compensación y entidades bancarias 32,2%



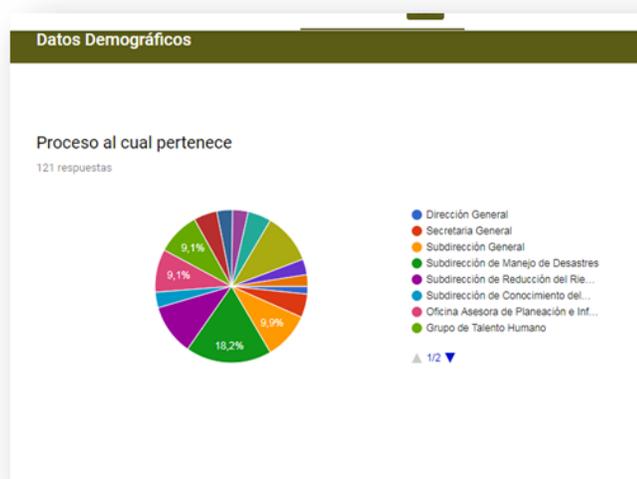
4. **Actividades deportivas:** hay una preferencia alta por fútbol 5 con un 44,2%, seguido de los torneos con el 38,5% y voleibol con un 24%.



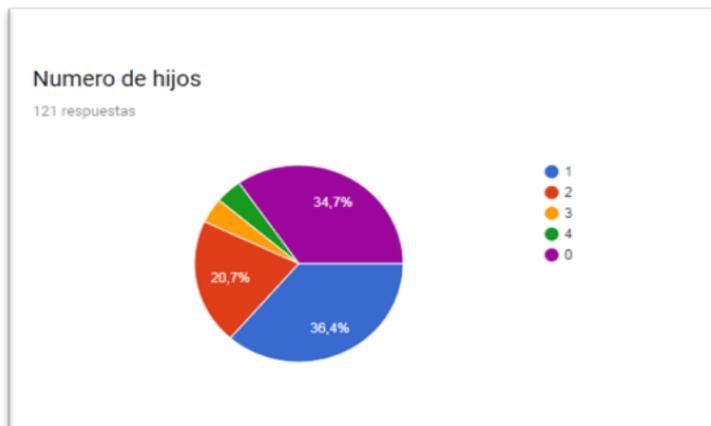
5. **Actividades de promoción y prevención:** hay un alto porcentaje del 70,2% de acuerdo a la muestra ( 85 personas) con preferencias por actividades preventivas de manejo de estrés, seguido de estilos de vida saludable con un 62%, semana de la salud y bienestar 62%, asesoría nutricional 53,7% y salud visual 52,9%,



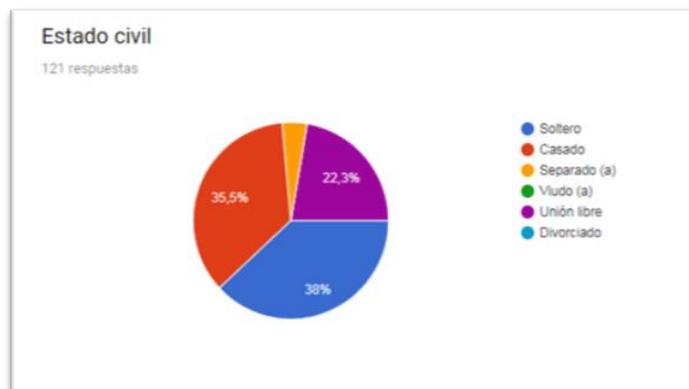
## 6. Datos demográficos



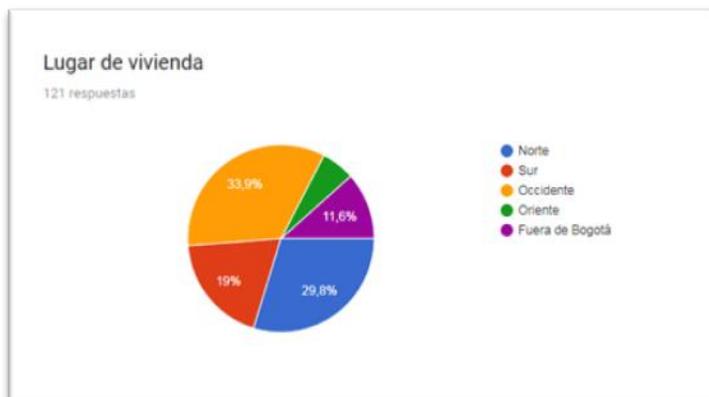
Con respecto a la muestra el 18,2% pertenece al grupo de Talento humano, 9,9% subdirección general, 9,1% manejo de desastres y oficina asesora de planeación.



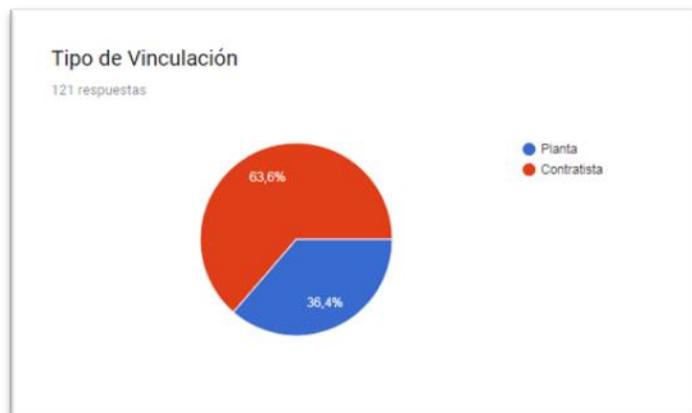
El 36,4% reporta tener hijos entres los 12 a 15 años, seguido de un 14% entre los 4 y 7 años, un 10,7% entre los 8 a 11 años y un 34,7% NA



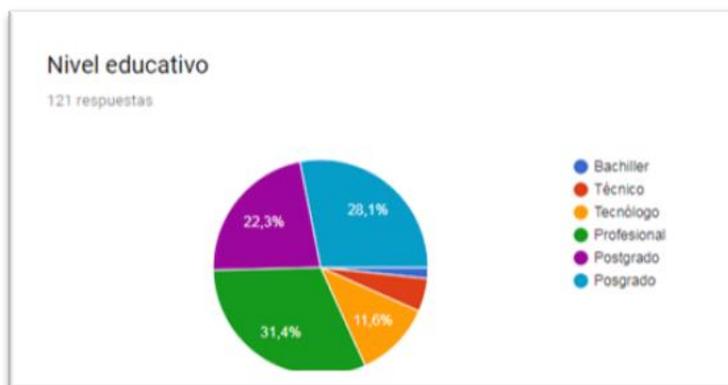
En la UNGRD el 38% de acuerdo a la muestra, son solteros, seguidos de un 35,5% de funcionarios casados y un 22,3% de la poblacion en union libre.



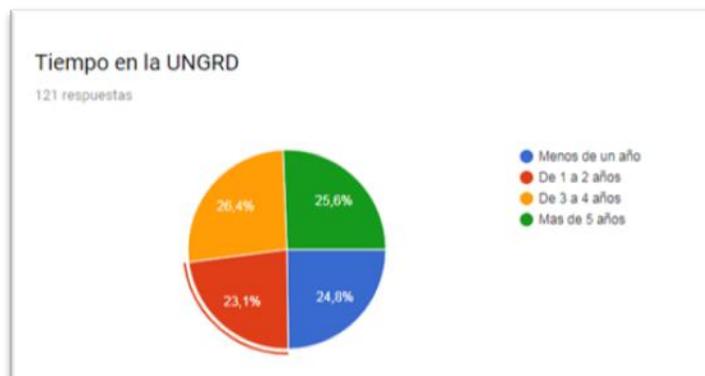
El lugar de vivienda, de acuerdo a la muestra, el 33,9% vive en el occidente, seguido del 29,8% vive en el norte, el 19% en el sur y el 11,6% fuera de Bogotá.



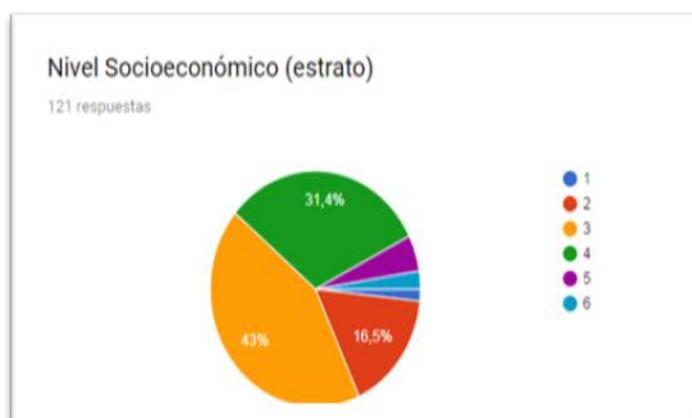
Con respecto al tipo de vinculación, de acuerdo a la muestra, el 63,6% son contratistas y el 36,4% son personal provisional.



Referente al nivel educativo y de acuerdo a la muestra, el 31,4% es profesional, el 50,4% tiene postgrado, y el 11,6% es tecnólogo.



El tiempo de servicio en la UNGRD está distribuido de la siguiente manera: el 26,4% lleva entre 3 a 4 años, el 25,6% lleva más de cinco años, el 24,8% menos de un año y el 23,1% de uno a dos años.



Respecto al nivel socioeconómico, el 43% de los encuestados vive en estrato 3, seguido con el estrato 4 con un 31,4% y un 16,5% en estrato 2.

Conforme a los resultados arrojados en la encuesta realizada para la vigencia 2018, y otras mediciones como la de clima laboral, la batería de riesgo psicosocial y cada una de los documentos o procesos que incluyan percepciones y necesidades de los servidores, se diseñará el Plan y el Cronograma de Actividades vigencia 2018.

De acuerdo con la herramienta aplicada se priorizaron las siguientes actividades de Bienestar Laboral y las cuales se tienen en cuenta dentro de la propuesta del plan de la Vigencia 2018.

Actividad Recreativas y vocacionales	No de personas	%
Caminatas ecológicas	60	49.6%
Vacaciones recreativas	42	34.7
Día de la familia	79	65.5%
Tarde recreativa	48	39.7%
Taller de manualidades	26	21.5%

Actividad culturales	No de personas	%
Cine	95	78.5%
Teatro	62	51.2%
Danza	45	37.2%
Celebración de cumpleaños	56	47.3%
Día del servidor publico	33	27.3%
Biblioteca( préstamo de libros)	22	18.2%

Feria de servicio	No de personas	%
Vivienda	63	52.1
Educación	71	71%
Caja de compensación	39	32.2%
Viajes	79	65.3%
Fondo nacional del ahorro	52	43%
Salud	48	39,7%
Entidades bancarias	39	32.2%

Actividades deportivas	No de personas	%
Futbol	23	22,1%
Futbol 5	46	44,2%
Torneos	40	38,5%
Voleibol	25	24%

Actividades de prevención	No de personas	%
Salud oral	61	50,4%
Salud visual	64	52.9%
Salud auditiva	41	33,9%
Prevención cardiovascular	59	48,8%
Prevención de lesiones deportivas	32	26,4%
Estilos de vida saludable	75	62%
Manejo del estrés	85	70,2%
Jornadas de vacunación	63	52,1%
Asesoría nutricional	65	52,1%
Semana de la salud	75	62%

6. Menciones por lo menos 2 ó 3 actividades que no esten en la encuesta y que desearia se realizara en la UNGRD

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ciclopaseos</li> <li>✓ Tenis, pin pong</li> <li>✓ Danza, cine, caminatas</li> <li>✓ Carrera 6K ó 10K</li> <li>✓ Bolos, yoga</li> <li>✓ Tarde deportiva, natacion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dar día del cumpleaños</li> <li>✓ Taller de cocina , rumboterapia</li> <li>✓ Curso de fotografia, caligrafia</li> <li>✓ Dia del trabajador</li> <li>✓ Implementación del programa servimos de la Función pública</li> </ul>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actividades de meditación, procesos de feed back</li> <li>✓ Ciclomontañismo y carreras de observación</li> <li>✓ Charlas preventivas de cancer</li> <li>✓ Atención especial el día del cumpleaños</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisar la posibilidad de dar vacaciones a los contratistas</li> <li>✓ Prevención de cuello uterino, pautas de crianza</li> <li>✓ Salario emocional</li> <li>✓ Actividad de cuentería</li> <li>✓ Gimnasio</li> <li>✓ Empleado del mes por área</li> </ul>
---	--

Nombre: Nohemy Gómez Hernandez	Nombre: Karen Andrea Villarreal Camacho	Nombre: Karen Andrea Villarreal Camacho
Cargo: Contratistas	Cargo: Coordinadora Grupo Talento Humano	Cargo: Coordinadora Grupo Talento Humano
VERSIÓN      DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO      FECHA		
03	Actualización de la normatividad aplicable para la vigencia 2018 Cronograma de actividades 2018	31/01/2017