



# UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión  
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

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



# Sistema de Estímulos Plan de Bienestar e Incentivos 2019

30// 01 // 2019

Grupo de Talento Humano



El futuro  
es de todos

Presidencia  
de la República

# CONTENIDO

1. Introducción .....	3
2. Marco Conceptual .....	4
3. Marco Normativo .....	6
4. Objetivo General .....	11
5. Objetivos específicos .....	11
6. Alcance .....	11
7. Metas .....	12
8. Desarrollo.....	13
9. Seguimiento y evaluación .....	15
10. Presupuesto.....	15
11. Anexos.....	16

# 1. Introducción

El presente documento pretende dar cumplimiento a lo contemplado en el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

A través del plan de Bienestar 2019 se pretende aumentar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de la UNGRD, así como contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de un Talento Humano reconocido, valorado y motivado.

En esta vigencia se busca dar importancia al balance vida- trabajo a través de diversos planes, programas, beneficios y actividades contenidas en 5 estrategias; actividades deportivas, protección y servicios sociales, culturales y de integración, pre-pensionados y desvinculación asistida, plan de incentivos pecuniarios, plan de incentivos no pecuniarios y calidad de vida laboral.

El presente plan se genera teniendo en cuenta lo registrado en la encuesta de necesidades aplicada en Diciembre de 2018 a los Funcionarios de la Entidad.

## 2. Marco Conceptual

El Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición de todas las Entidades Estatales el documento “Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas 2012”, a través del cual se estudian prácticas contemporáneas de Bienestar Social e Incentivos y sus bases teóricas.

Partiremos así, de la conceptualización realizada en el documento indicado anteriormente sobre Bienestar Social; siendo éste definido por Hernández & Yrigoyen, como el “conjunto de sentimientos, de satisfacción material e inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones materiales que no pueden reducirse únicamente al nivel económico, sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud, educación, servicios, infraestructura, vivienda, seguridad, entorno, etc.”.

También es importante contemplar el concepto de “Salario Emocional”, definido por Florencia González (2017) como “todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares. Se articula a través de sus carácter no monetario y de su efecto simbólico en calidad de vida y la productividad de las personas”.

Adicionalmente la psicología positiva ha tenido recientes avances acerca de la medición del impacto de la felicidad en la productividad, rendimiento, autocontrol, mejores relaciones interpersonales, salud física y mental e inclusive una mayor longevidad de los trabajadores. (Branham, 2012; López & Fierro, 2015; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa & Zhang, 2011; Pryce- Jones, 2010).

Según el DAFP, el plan de Bienestar Social de la Entidad se debe realizar con base en el diagnóstico aplicado a los Funcionarios a través de la Encuesta de necesidades, en el cual se exploran sus expectativas y debe dar respuesta a la protección y servicios sociales así como también a la calidad de vida laboral.

De tal manera que el primer componente debe contemplar las siguientes actividades:

- 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

Y el componente de calidad laboral debe responder a:

- Medición del Clima Laboral
- Adaptación al Cambio Organizacional
- Desvinculación Asistida
- Cultura Organizacional
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

## 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, parágrafo 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.

6

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 1º. 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 2º. 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

Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores de la UNGRD, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; elevando así los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con la Entidad.

## 5. Objetivos específicos

1. Propiciar ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad, participación y seguridad laboral, promoviendo la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el desempeño.
2. Fomentar estrategias y procesos que contribuyan al desarrollo potencial de los servidores de la UNGRD, generando actitudes favorables frente al servicio público y el cumplimiento de la Misión de la Entidad.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.
4. Generar acciones participativas basadas en promoción y prevención que promuevan la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
5. Propender por el acceso efectivo a los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores y sus núcleos familiares.

## 6. Alcance

Las actividades contempladas en el plan de Bienestar 2019 están dirigidas a todos los servidores públicos de la entidad y sus familias. Con respecto a los incentivos pecuniarios estarán dirigidos exclusivamente al personal de libre nombramiento y remoción y al funcionario de Carrera Administrativa.

## 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 la 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
- Terranum
- Presidencia de la Republica
- DAFP

## 7. Metas

### 7.1 Cobertura

Alcanzar una cobertura del 90% de los funcionarios mediante la ejecución del plan de Bienestar social e incentivos programada para la vigencia 2019.

### 7.2 Satisfacción

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

### 7.2 Ejecución

Lograr un nivel de ejecución del plan de bienestar social e incentivos de al menos el 90% de las actividades programadas.

## 8. Desarrollo

De acuerdo a lo referido por los servidores de la UNGRD en la encuesta de necesidades realizada en Diciembre de 2018, se plantean las siguientes actividades y programas a desarrollar comprendidos en dos ejes principales; programa de bienestar social y programa de incentivos; el primero está enfocado en mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias y el segundo a generar condiciones favorables de ambiente laboral así como también al reconocimiento del desempeño.

### **1. Bienestar Social:**

#### **1.1 Protección y servicios sociales:**

##### **1.1.1 Actividades deportivas:**

El 32,9 % de los encuestados manifestó interés en actividades de este tipo. De cara a lo anterior se propone participar en los Juegos de Función Pública, con el respectivo entrenamiento a los equipos que representarán a la Entidad. Así mismo se participará en los torneos programados por Terranum. Durante la vigencia se dará continuidad al programa de entorno laboral saludable a través de los entrenamientos semanales en las instalaciones de la Sede principal de la UNGRD y también se contará con clases de Yoga de acceso libre antes de la jornada laboral. Finalmente, se tiene contemplado actividades que incluyen el núcleo familiar de los servidores como la caminata ecológica y las vacaciones recreativas.

##### **1.1.2 Capacitación informal en artes y artesanías:**

El 40,8% de los encuestados manifestó interés en estos cursos, por tanto se tiene contemplado realizar dos a lo largo de la vigencia.

##### **1.1.3 Promoción de servicios:**

Se realizarán ferias en las que se hace promoción de programas de vivienda, educación, vehículo y servicios en general que mejoran la calidad de vida y la proyección de los servidores de la entidad. Todo lo anterior a través de la promoción de aliados estratégicos como el programa Servimos, los convenios a través de Terranum, entre otros.

##### **1.1.4 Promoción y Prevención de la salud:**

Se continuará con la implementación del programa de Entorno Saludable y se realizarán dos jornadas de donación voluntaria de sangre.

##### **1.1.5 Culturales y de integración:**

Teniendo en cuenta que el 71,1% de los encuestados considera que el entorno laboral es un diferencial en la motivación de los servidores, se plantea en el plan de Bienestar 2019 la celebración de fechas especiales que van acompañadas de un reconocimiento a la labor y al ser de los servidores de la UNGRD. (Celebración del día de la Mujer, del hombre, de la Secretaria, del voluntario, de las diversas profesiones que se desempeñan en la Entidad, aniversario de la UNGRD, entre otras)

### **1.1.6 Equilibrio vida laboral y personal**

Teniendo en cuenta que el 59,2% de los encuestados manifestó que entre las opciones de beneficios preferían los relacionados con horarios flexibles, se plantean los siguientes incentivos: Compensación de tiempo para turnos de Semana Santa y Navidad. Así mismo, tiempo para disfrutar el día del cumpleaños, del grado, del día de la familia, momentos especiales, entre otros. Teniendo en cuenta que en la encuesta de Necesidades el 57,9% de los encuestados manifestó no conocer muy bien los incentivos de la Entidad, se planteará una estrategia solida de divulgación de los mismos.

## **1.2 Calidad de vida laboral**

### **1.2.1 Medición de clima organizacional**

Se realizará medición de clima organizacional que permita identificar la percepción de los servidores frente al ambiente laboral y así poder generar acciones de mejora al respecto.

### **1.2.2 Cultura Organizacional**

Estas actividades contemplan la Implementación del Código de Integridad, el reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la UNGRD, acompañamiento en situaciones de duelo, acompañamiento en situaciones de incapacidad prolongada, socialización iniciativa de movilidad (Incentivo por carro compartido) y desarrollo del programa agentes de bienestar. Todo esto en pro de fomentar una cultura de respeto y reconocimiento que favorezca el ambiente laboral de la Entidad

## **8.2.3 Educación Formal**

Se contempla otorgar beneficio económico para estudio formal.

## **8.2.4 Cambio organizacional**

Se generarán estrategias de gestión del cambio desde los componentes de Talento Humano.

## **8.2.5 Pre pensionados y desvinculación asistida**

A través de aliados estratégicos como la Caja de Compensación Familiar y los Fondos de pensión, se realizarán talleres de educación financiera y talleres de proyecto de vida.

## 2. Incentivos

Para el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, se procederá a definir el procedimiento y lineamientos para el otorgamiento de los mismos en cumplimiento de la normatividad vigente, no obstante como parte de la definición de incentivos no pecuniarios los siguientes:

- Reconocimientos públicos a la labor meritoria- Plan de reconocimiento (individual y por grupo)
- Reconocimiento cuatrimestre - área con mayor participación en las actividades de Talento Humano
- Reconocimiento por tiempo de servicios prestado

## 9. Seguimiento y evaluación

El seguimiento del plan de Bienestar 2019 se realizará a través del reporte bimestral del plan de Acción en el que se genera un informe del cumplimiento y ejecución del mismo.

La evaluación del impacto y satisfacción de las actividades se realizará a través de la herramienta Google Drive posterior a la ejecución de cada actividad.

15

## 10. Presupuesto

El presupuesto asignado para el desarrollo del plan de Bienestar vigencia 2019 es de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$150.000.000), los cuales será distribuidos en las actividades a desarrollar en los planes de bienestar e incentivos.

# 11. Anexos

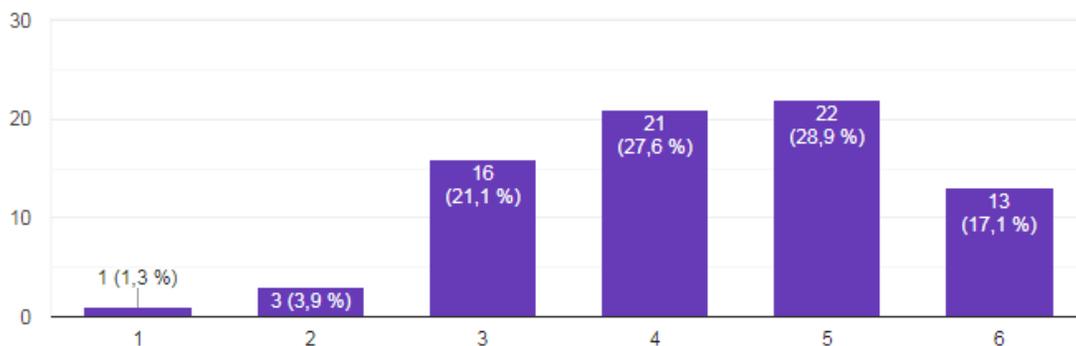
## ANEXO 1. ENCUESTA DE NECESIDADES

A continuación se relacionan las respuestas de la encuesta de necesidades de Bienestar, realizada en Diciembre de 2018. La muestra total fue 76 personas correspondiente a Funcionarios de la UNGRD. El instrumento se envió por correo electrónico a través de un formulario de Google Drive, mediante el cual se solicitó a los encuestados responder de 1 a 6 que tan de acuerdo está con cada afirmación, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo.

La encuesta se compone de tres secciones, en una primera se indaga sobre la percepción y el conocimiento del plan de Bienestar vigente. Posteriormente se pone en consideración la motivación de los funcionarios y las estrategias que más impactan en la misma. Finalmente se cuestiona acerca de la modalidad de estímulos que desean recibir en la vigencia 2019.

¿En qué medida las características del entorno laboral en el que se desempeña cumplen con sus expectativas de desarrollo personal?

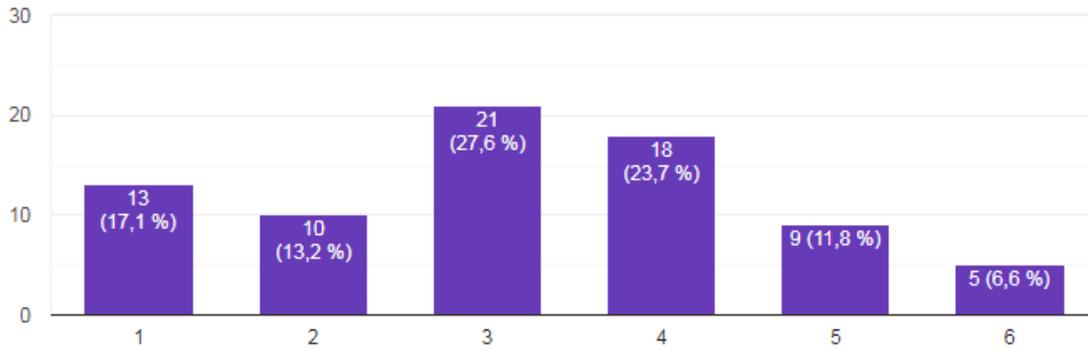
76 respuestas



## ¿Que tanto conoce el Sistema de Estímulos(Programa de Bienestar y Plan de Incentivos) de la UNGRD?

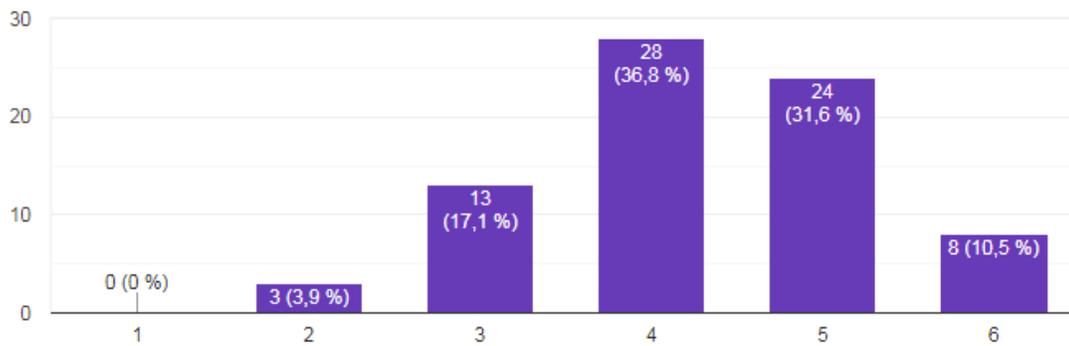


76 respuestas



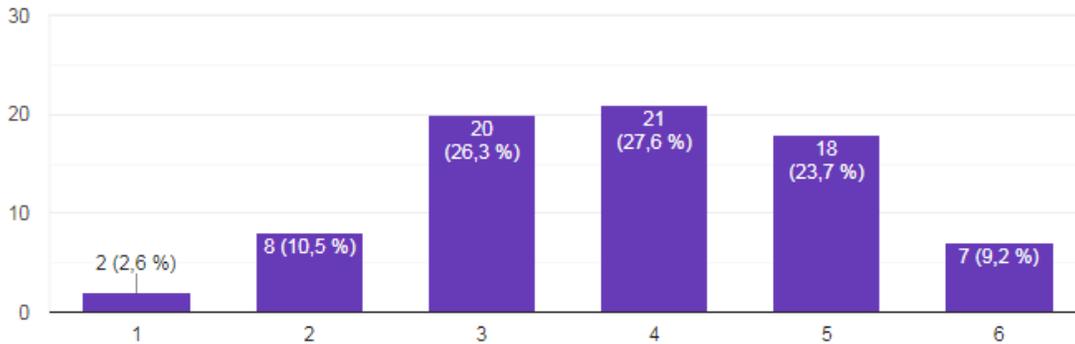
## ¿Qué tanto los programas de bienestar actuales de su entidad hacen que se incremente su compromiso institucional?

76 respuestas



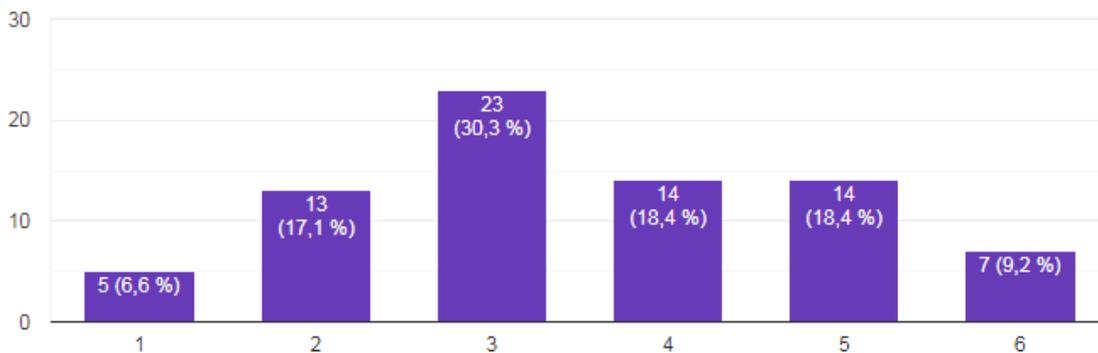
## ¿Que tanto los sistemas de Incentivos y Programas de Bienestar actuales de la UNGRD favorecen su desarrollo personal y profesional?

76 respuestas



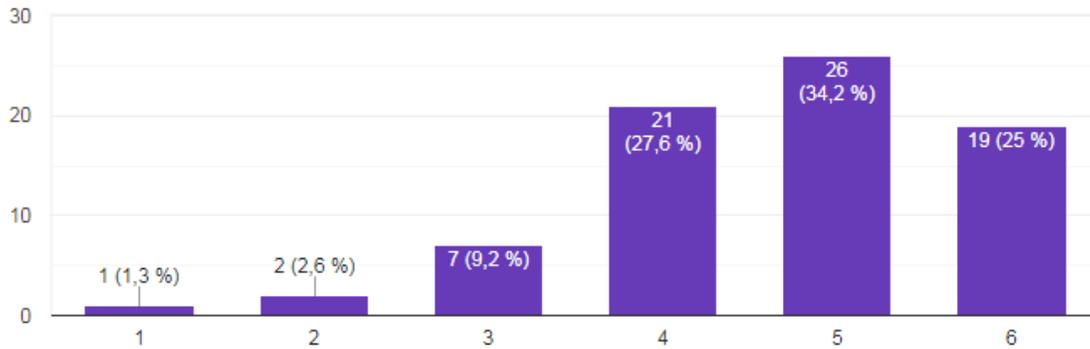
## ¿Qué tanto los Sistemas de Incentivos y Programas de Bienestar actuales de la UNGRD favorecen el desarrollo de su núcleo familiar?

76 respuestas



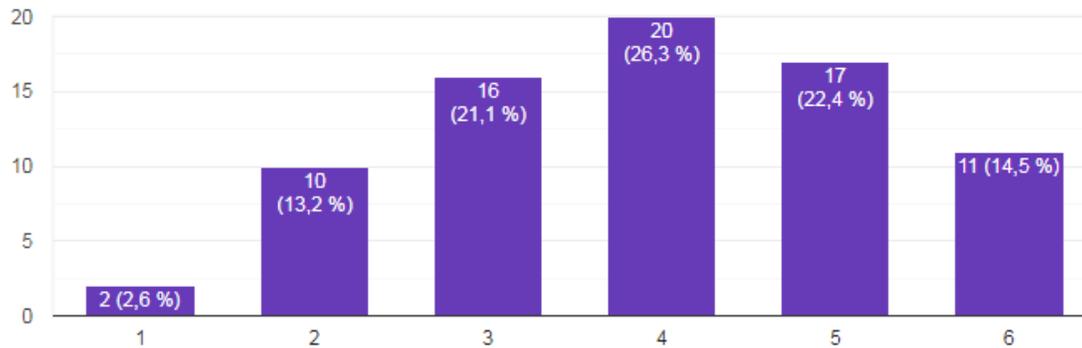
## ¿Qué tanto influye su salario para motivarlo?

76 respuestas



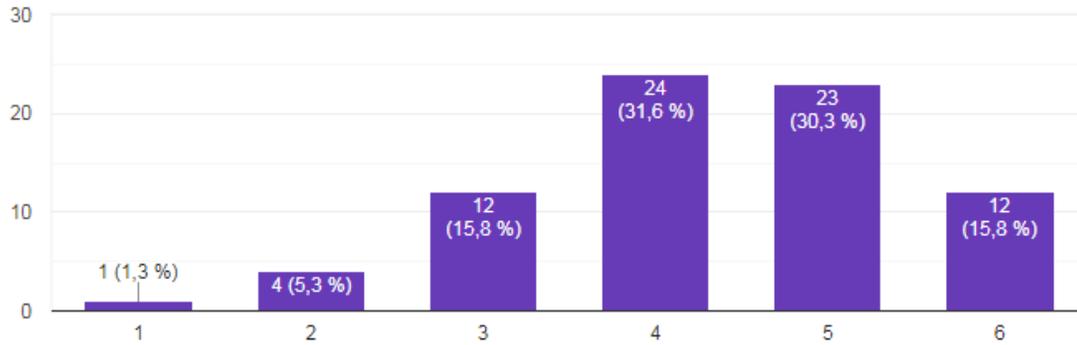
## ¿Considera que los incentivos y estímulos actuales lo motivan haciéndolo mas eficiente y productivo en sus labores?

76 respuestas



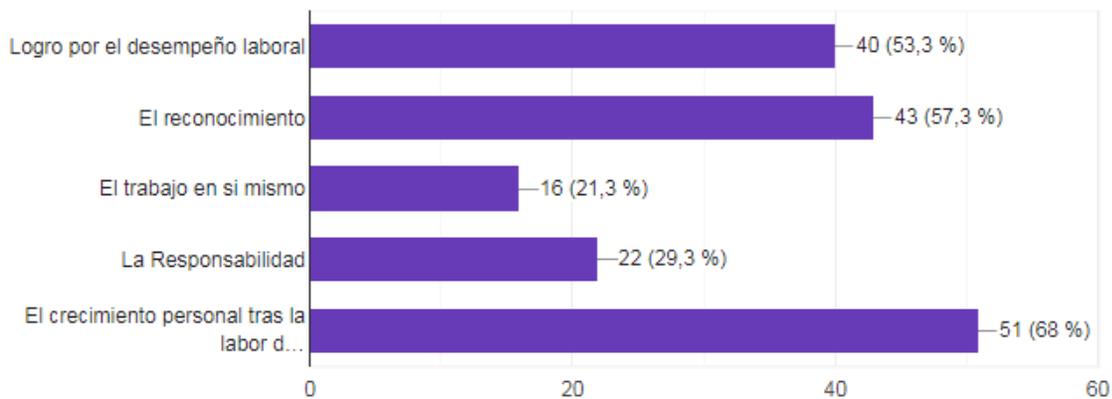
## ¿Que tanto considera que la UNGRD al realizar diferentes actividades busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?

76 respuestas



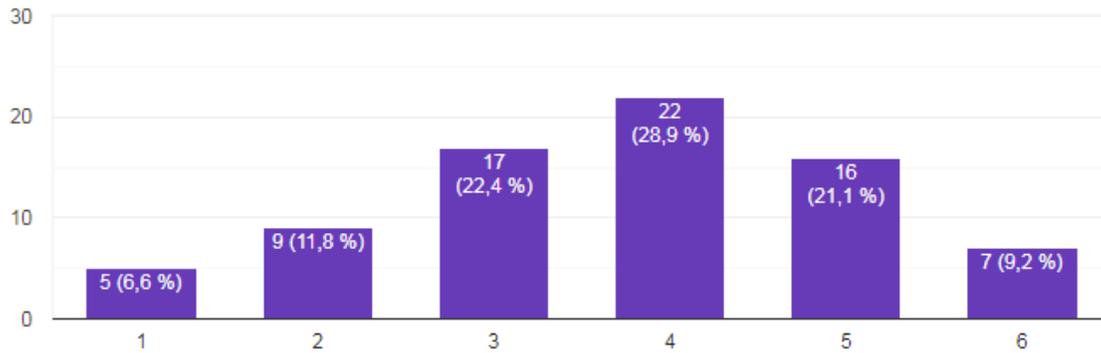
## ¿Cuales de los siguientes factores cree usted que podrían llegar a generar un aumento en los niveles de motivación del funcionario publico(Seleccione 2)

75 respuestas



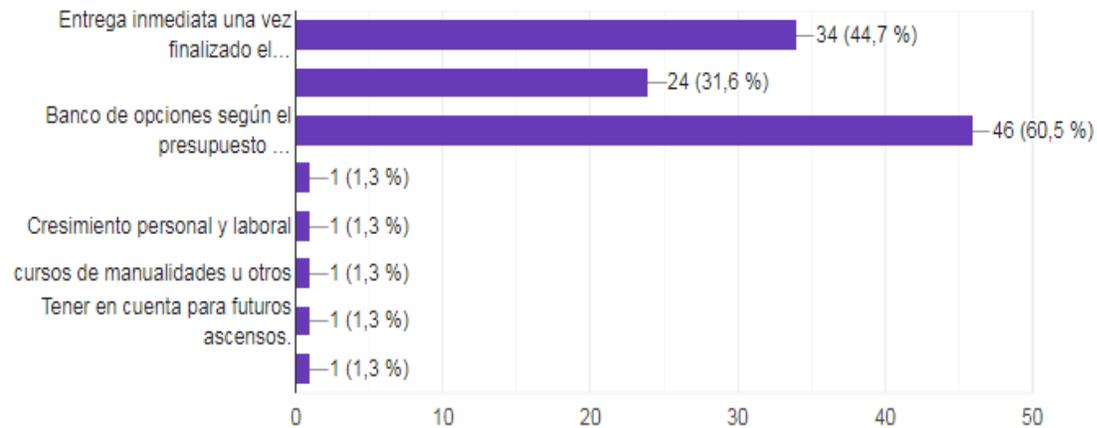
## ¿Qué tan de acuerdo está con los estímulos e incentivos que otorga la entidad a la que pertenece?

76 respuestas



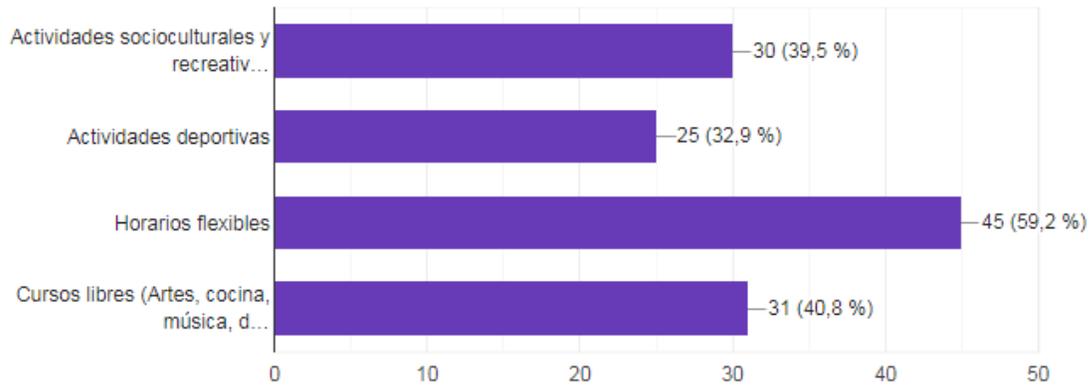
## Teniendo en cuenta la respuesta anterior, ¿ Como le gustaría obtener sus incentivos? ( Señale máximo 2)

76 respuestas



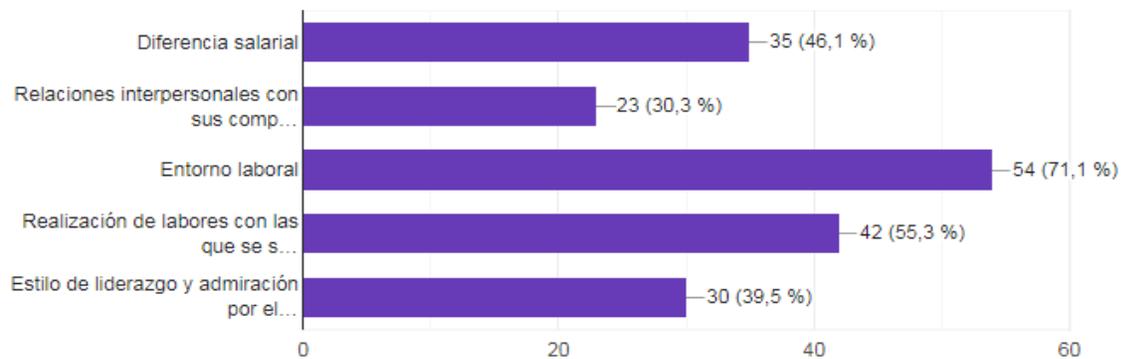
## Partiendo del Sistema de Estímulos de la UNGRD a nivel no pecuniario, ¿qué incentivos le gustaría recibir?

76 respuestas



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

76 respuestas



## ANEXO No. 2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES SECRETARÍA GENERAL GRUPO DE TALENTO HUMANO						
PROGRAMA	CICLO SERVIDOR PÚBLICO	COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	FECHA ESTIMADA INICIO	FECHA ESTIMADA FINAL
BIENESTAR	DESARROLLO	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS	Participar en los Juegos de la función pública	01/04/2019	31/12/2019
				Entrenamiento deportivo a servidores que participan en torneos de Función Pública en representación de la UNGRD	01/04/2019	31/12/2019
				Participación torneo de Bolos	01/03/2019	31/12/2019
				Incentivo uso de Bicicleta	01/02/2019	31/12/2019
				Clases de Yoga	01/02/2019	30/11/2019
				Caminata ecológica y siembra de arboles	01/05/2019	31/07/2019
				Vacaciones recreativas	01/06/2019	31/12/2019
			CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS	Curso de manualidades y/o artes	01/05/2019	30/09/2019
			PROMOCIÓN DE SERVICIOS	Ferias de servicios (Vehículo, vivienda, educativa, servicios, Navidad)	01/03/2019	31/12/2019
				Implementación de Beneficios a través de alianzas (Programa Servimos, Beneficios Comunidad Terranum, Convenios)	01/02/2019	31/12/2019
			PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD*	Jornada de donación voluntaria de sangre	01/03/2019	30/09/2019
				Implementación programa entorno laboral saludable	01/03/2019	31/12/2019
			CULTURALES Y DE INTEGRACION	Campaña Apadrina un niño	01/12/2019	31/12/2019
				Jornada de donación de pelo	01/10/2019	31/12/2019
				Concurso de fotografía	01/04/2019	30/06/2019
				Celebración Día de la Mujer	01/03/2019	31/03/2019
				Celebración Día del Hombre	01/03/2019	31/03/2019
				Celebración Día de la Secretaria	01/04/2019	30/04/2019
	Día del voluntario	01/12/2019	31/12/2019			

				Commemoración días de las profesiones	02/01/2019	31/12/2019	
				Miércoles de Ceniza	01/03/2019	31/03/2019	
				Día de la madre	01/05/2019	31/05/2019	
				Día del padre	01/06/2019	30/06/2019	
				Celebración día del servidor público	01/06/2019	30/06/2019	
				Día del conductor	01/07/2019	31/07/2019	
				Día del amor y la amistad	01/09/2019	30/09/2019	
				Celebración Halloween niños y adultos " Concursos"	01/10/2019	31/10/2019	
				Aniversario UNGRD	01/11/2019	30/11/2019	
				Programación Novenas Navidad	01/12/2019	24/12/2019	
				Cierre de gestión UNGRD	01/12/2019	24/12/2019	
				<b>EQUILIBRIO VIDA PERSONAL Y LABORAL</b>	Divulgación de Beneficios de Flexitime	02/01/2019	31/12/2019
				<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Medición del clima organizacional	01/09/2019
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Implementación del Código de Integridad	02/01/2019	31/12/2019				
	Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la UNGRD	02/01/2019	31/12/2019				
	Acompañamiento en situaciones de duelo	02/01/2019	31/12/2019				
	Acompañamiento en situaciones de incapacidad prolongada	02/01/2019	31/12/2019				
	Socialización iniciativas de movilidad (Incentivo por carro compartido)	01/03/2019	31/12/2019				
	Desarrollo programa agentes de bienestar	01/02/2019	31/12/2019				
<b>EDUCACIÓN FORMAL</b>	Beneficio apoyo económico de estudios	01/03/2019	31/12/2019				
<b>CAMBIO ORGANIZACIONAL</b>	Desarrollo estrategia de gestión del cambio desde los componentes de TH	01/04/2019	31/12/2019				
<b>PREPENSIONADOS Y DESVINCULACIÓN ASISTIDA</b>	Taller de educación financiera	01/04/2019	30/06/2019				
	Taller " Proyecto de vida" - Emprendimiento	01/05/2019	30/09/2019				
<b>INCENTIVOS</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>NO PECUNIARIOS</b>	Reconocimientos públicos a la labor meritoria- Plan de reconocimiento (individual y por grupo)	01/11/2019	30/11/2019		
			Reconocimiento cuatrimestre - área con mayor participación en las actividades de GTH	01/12/2019	31/12/2019		
			Reconocimiento por tiempo de servicios prestado	01/11/2019	30/11/2019		
			Definición de procedimiento y lineamientos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios en la entidad	01/02/2019	30/06/2019		
		<b>PECUNIARIOS</b>					

\* Las actividades de promoción y prevención de la salud serán abordadas desde el desarrollo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo