



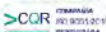
# UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión  
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Sistema Interpadrial Planeechivo y Certificación UNGRD certified.com

ISO 9001:2015



Certificado No. SO-201001722-A

ISO 14001:2015



Certificado No. SO-2019011006-0

ISO 45001:2018



Certificado No. SO-201901006-F



# Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022

24/01/2022

Grupo de Talento Humano



El futuro  
es de todos

Presidencia  
de la República

## Tabla de contenido

<b>1.</b>	<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b><u>OBJETIVOS</u></b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b><u>ALCANCE</u></b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b><u>MARCO CONCEPTUAL</u></b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b><u>RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO – BIENESTAR</u></b>	<b>13</b>
<b>6.</b>	<b><u>DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</u></b>	<b>29</b>
<b>7.</b>	<b><u>PRESUPUESTO</u></b>	<b>35</b>
<b>8.</b>	<b><u>METAS</u></b>	<b>35</b>
<b>9.</b>	<b><u>EVALUACIÓN</u></b>	<b>35</b>

## 1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2022, se diseña con base a los criterios definidos en el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. De manera particular, en el artículo 13 refiere que el propósito del mismo es “elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

Adicionalmente, se toma como guía el Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Como complemento y para generar un plan de acuerdo a las necesidades propias de la entidad, se tienen en cuenta los resultados de la Encuesta de Necesidades de Talento Humano, aplicada a los funcionarios de planta de la entidad y la matriz diagnóstica de Gestión Estratégica de Talento Humano- MIPG.

Para la presente vigencia el Bienestar de los colaboradores de la Entidad y sus familias, continuará siendo un gran desafío, dado que, a la fecha, persisten los efectos sociales que conlleva la pandemia por COVID-19, lo que posiblemente implique la modificación y adaptación de distintas rutinas y dinámicas tanto a nivel laboral como personal.

De cara a lo anteriormente expuesto, la ejecución del Plan se realizará de manera mixta, es decir, se privilegiarán las actividades virtuales, pero se irán incorporando actividades presenciales, teniendo en cuenta las restricciones y medidas de bioseguridad necesarias para garantizar siempre la salud y protección de nuestros colaboradores y sus familias.

## 2. Objetivos

### 2.1 General

Generar estrategias que contribuyan al bienestar, motivación, desarrollo, salud física y mental, así como el compromiso de los colaboradores de la UNGRD, fomentando una mejora constante del clima organizacional, el fortalecimiento de la cultura institucional y la sostenibilidad de la entidad.

### 2.2 Específicos

1. Promover la participación en actividades que contribuyan a mejorar la salud tanto física como mental de los colaboradores, así como el desarrollo integral de los mismos.
2. Implementar políticas que fomenten el bienestar y la motivación de los colaboradores como el teletrabajo y la flexibilidad laboral.
3. Diseñar e implementar un plan de acción orientado a subsanar los aspectos del clima laboral donde hay cabida a las oportunidades de mejora.
4. Fortalecer la cultura organizacional mediante una sólida estrategia de comunicación interna que fomente la flexibilidad y adaptabilidad frente a los cambios significativos que afronte la entidad.
5. Fortalecer las habilidades de los colaboradores en el uso de la tecnología de la UNGRD con el fin de contribuir a la transformación digital e innovación que exige el mundo actual.

### 3. Alcance

El Plan de Bienestar e Incentivos 2022 está dirigido a los colaboradores de la UNGRD, así como, a sus familias, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 el cual indica que: “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

“Deportivos, recreativos y vacacionales.

Artísticos y culturales.

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

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

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

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

- Caja de Compensación Familiar Compensar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales

- Fondo de empleados de la UNGRD
- Comunidad Terranum
- Presidencia de la República
- Comercios aliados
- DAFP

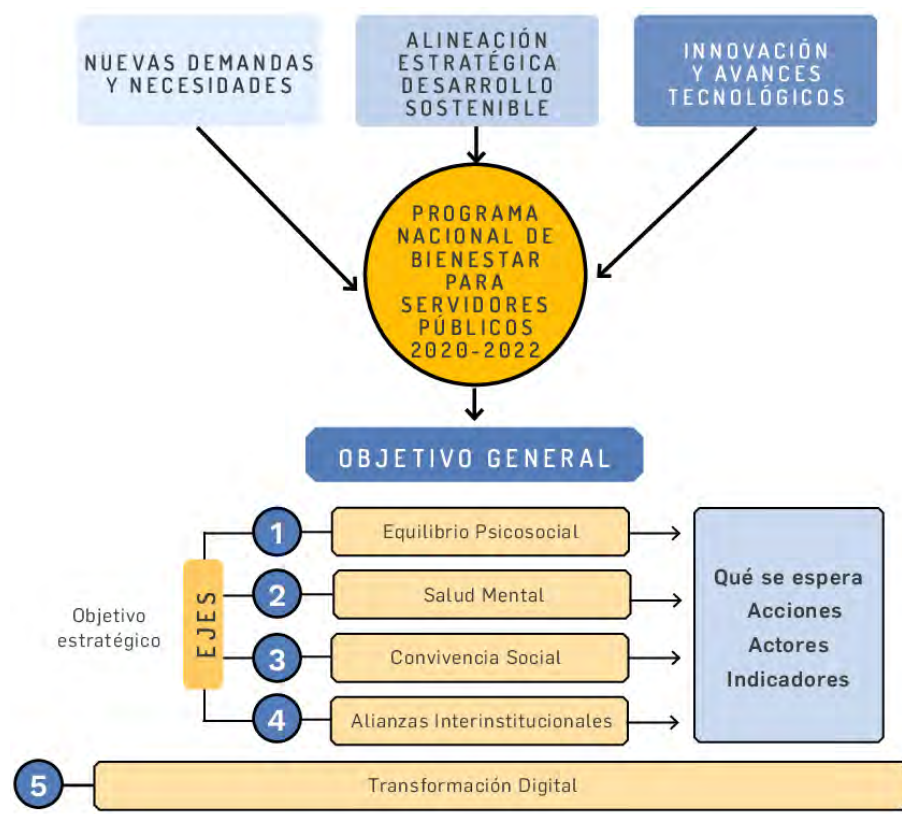
## 4. Marco Conceptual

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

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

(...) 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, que 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, social, con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003, página 163)

Actualmente para el diseño de los programas de Talento Humano del sector público en Colombia, se tienen en cuenta los factores personales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que determinan las condiciones y percepciones de calidad de vida para los individuos y sus familias, tratando de dar respuesta a las necesidades de la mayoría de servidores, con las acciones que se enmarcan en los 5 ejes estratégicos del Programa Nacional de Bienestar para servidores públicos, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para el periodo comprendido entre los años 2020 a 2022.



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

## EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

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

**a. Factores psicosociales:** Este componente del plan está relacionado con las actividades que fomentan en los servidores el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como a la humanización del trabajo, bajo en entendido que las



actividades de ocio y esparcimiento son necesarias para mantener la motivación y productividad en los colaboradores.

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

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

## EJE SALUD MENTAL

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

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

## EJE CONVIVENCIA SOCIAL

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

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

## ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

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

- a. Coordinación Interinstitucional
- b. Fomento buenas prácticas

## TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las instituciones y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento, que permita facilitar los procesos y procedimientos para el desarrollo de los colaboradores, al equipo de Talento Humano tener la mayor cantidad de información sobre las preferencias y percepciones de sus colaboradores, facilitar la comunicación con ellos, agilizar y simplificar, en algunos casos, la gestión o autogestión de las personas. La pandemia generada por COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos.

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

Partiendo del marco normativo estipulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el **Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables Entidades Sostenibles”**, y considerando la evolución de la pandemia en el último año, las alternativas de inmunización y tratamiento disponibles para la población, se expide la circular interna 031 del 29 de julio de 2021 que dicta las disposiciones para el retorno gradual y progresivo a la entidad de manera presencial, situación que nos enfrenta a la combinación de actividades virtuales y presenciales en los ejes del Plan de Bienestar e incentivos

De otro lado, el Decreto, Ley 1567 de 1998 alude “Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional”.

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

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

Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la

recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”

Con lo anterior, el Grupo de Talento Humano ante el compromiso con la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres tiene como prioridad velar por el bienestar de los servidores, por ello, opta por incorporar nuevas estrategias o acciones que favorezcan la productividad, la mejora continua en los diferentes programas, actividades o servicios que fomenten o faciliten la satisfacción laboral, el orgullo organizacional y la motivación de sus colaboradores.

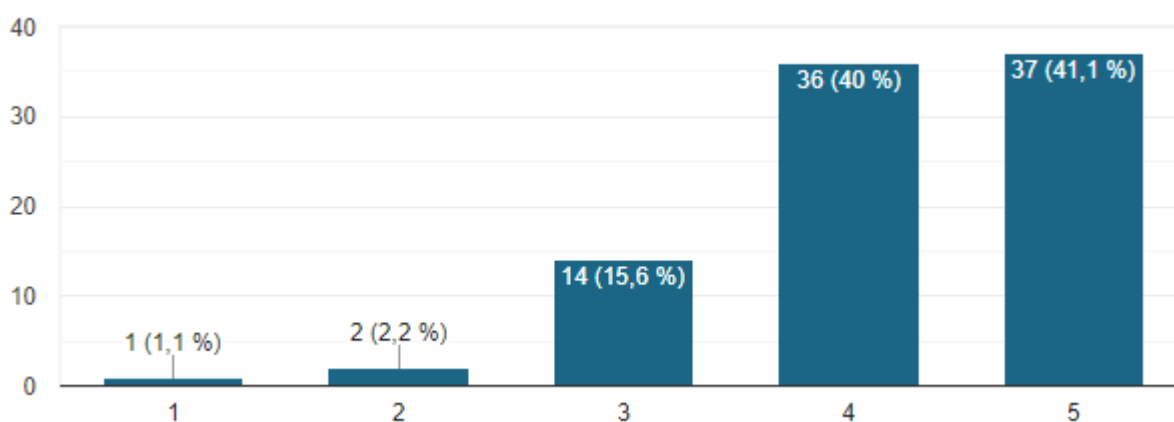
## 5. Resultados encuesta de necesidades de Talento Humano – Bienestar

### 5.1. Encuesta de Necesidades de Talento Humano

La encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Talento Humano tiene como objetivo identificar las necesidades para la construcción de los planes de Capacitación y Bienestar de la vigencia 2022. Es importante dejar presente que la modalidad de ejecución de los mismos dependerá de las condiciones y las medidas tomadas frente a la pandemia.

Los valores obtenidos fueron tomados de 90 servidores públicos que diligenciaron la encuesta de necesidades de Talento Humano, enviada por correo electrónico institucional en el mes de diciembre de 2021. Se realizaron preguntas sobre motivación y felicidad, las cuales se describen de manera detallada a continuación:

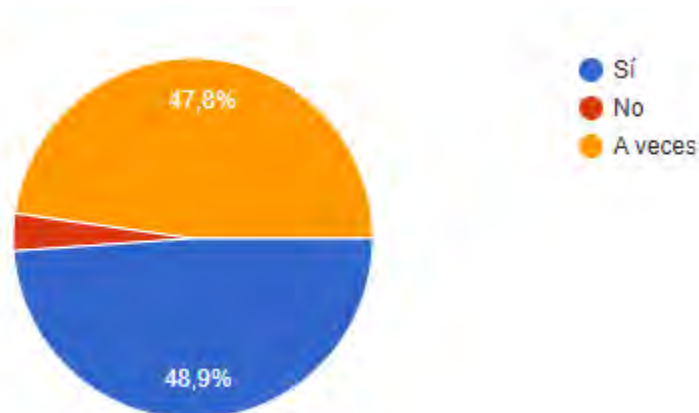
#### 1. ¿Qué tanto siente que el Plan de Bienestar aporta a su felicidad y equilibrio entre la vida personal y laboral?



El 81,1% de los encuestados, refiere que el Plan de Bienestar aporta mucho a su felicidad y equilibrio laboral, el 15,6% se encuentra en el rango intermedio y entre el

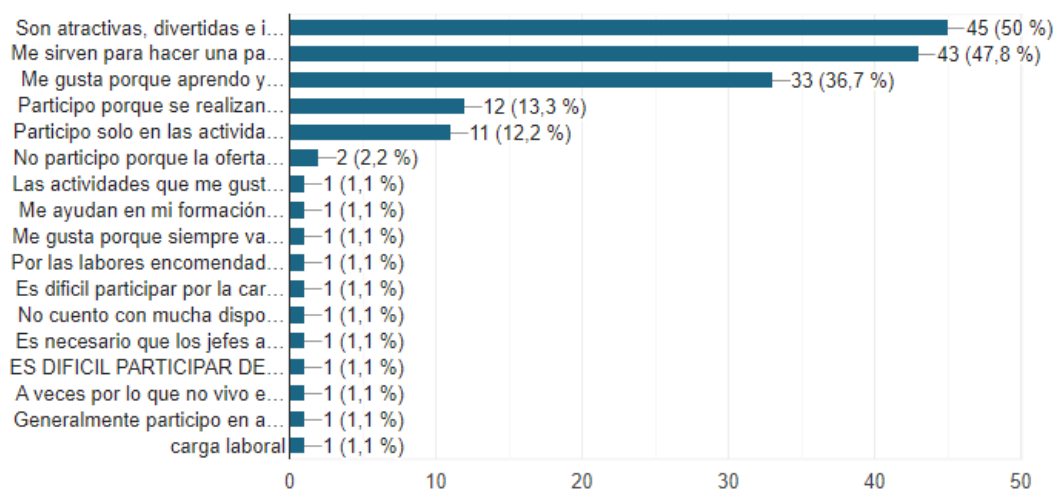
3,3% considera que el Plan de Bienestar aporta poco a su felicidad y equilibrio entre la vida laboral y personal.

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



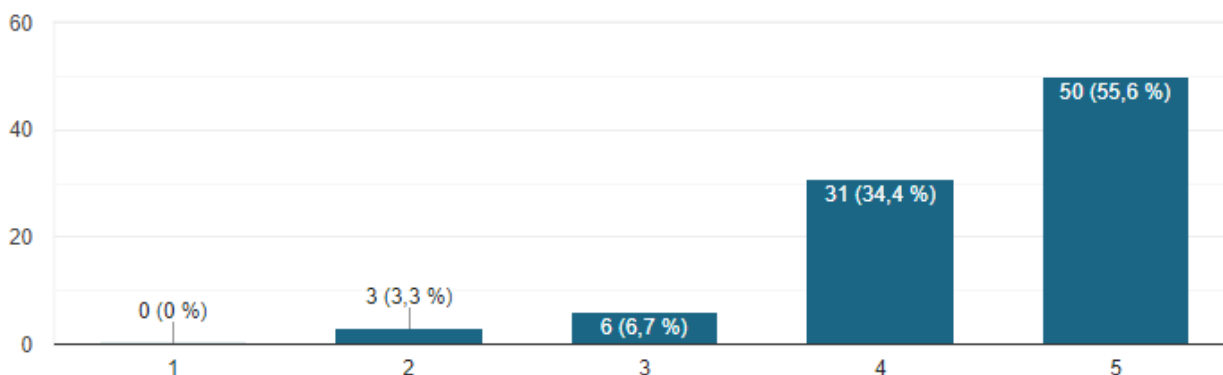
Según la encuesta cercan de la mitad de los encuestados (48,9%), participa activamente en las actividades de Bienestar, sin embargo, hay un segmento considerable 47,8% que participa eventualmente y un 3.3% de los colaboradores que manifiestan no participar en las actividades previstas para su Bienestar, con los cual sería conveniente realizar un grupo focal que permita identificar con mayor precisión las causas de la falta de participación.

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



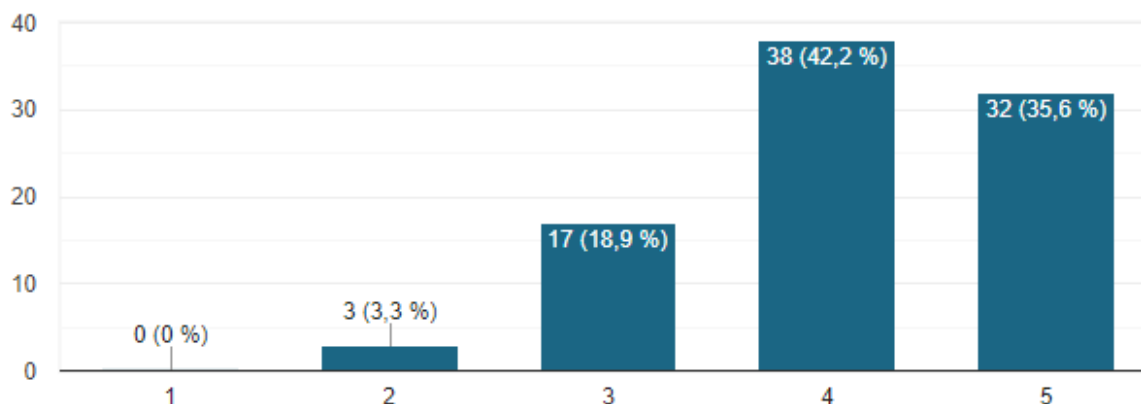
88 de los encuestados (97,8%) considera que las actividades desarrolladas por el GTH, son divertidas e interesantes y les ayuda a hacer una pausa de la rutina que llevan. No obstante, 11 personas, el 12,2%, manifiestan que se les dificulta participar debido a sus compromisos laborales.

#### 4. ¿Qué tanto considera que la UNGRD al realizar diferentes actividades busca generar una cultura organizacional enfocada en la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores y sus familias?



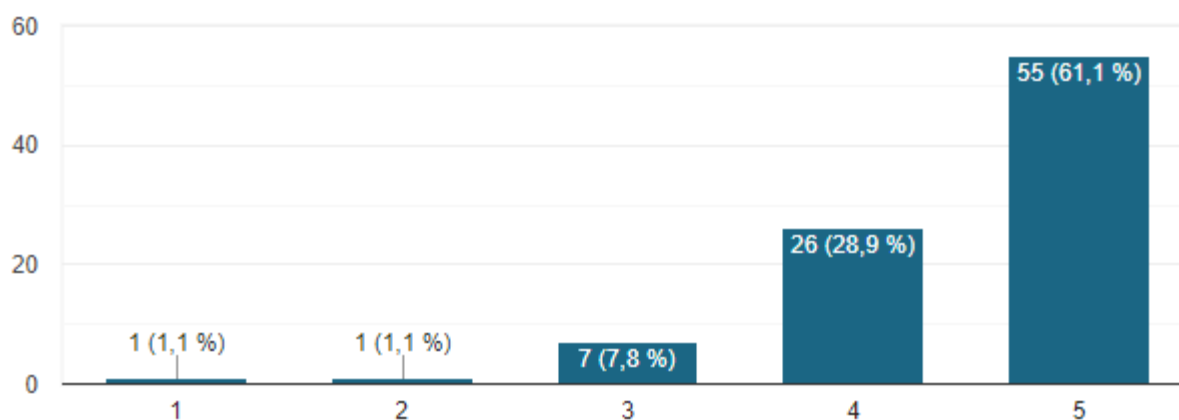
El 90% considera que las actividades desarrolladas en la Unidad, ayuda a fortalecer la cultura organizacional, enfocada en la satisfacción de las personas y sus familias; 10% se encuentra en el segmento bajo de la tabla, evidenciando oportunidades de mejora.

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



El 77,8% de los encuestados, considera que la comunicación y cambios que se presentan al interior de la entidad en oportuna, mientras que el 18,9% cree que podría mejorar la gestión del cambio.

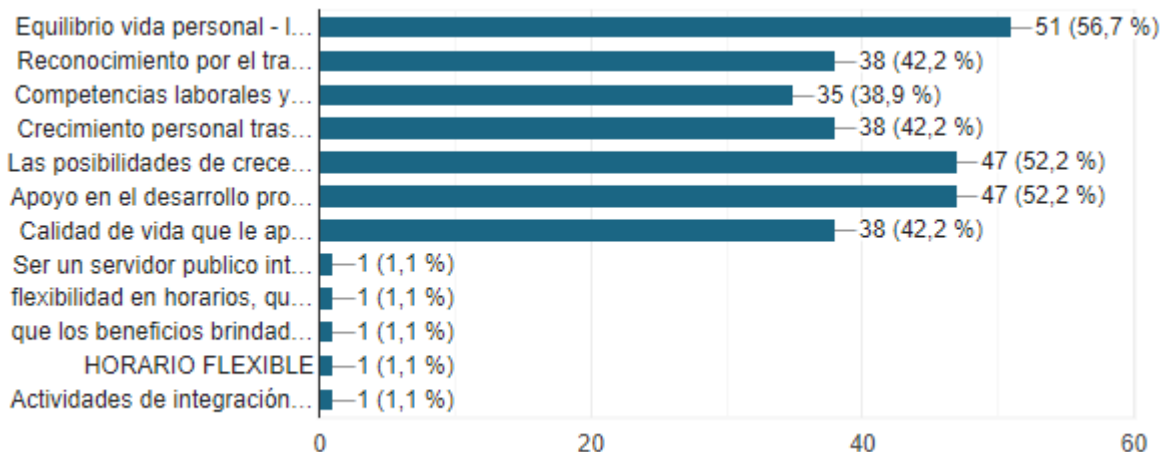
**6. ¿Qué tan relevante es incluir en los planes de Bienestar actividades relacionadas con diversidad e inclusión?**



El 90% cree que es muy importante incluir los planes de bienestar el tema de la inclusión y diversidad, mientras que el 7,8% no lo considera tan relevante.



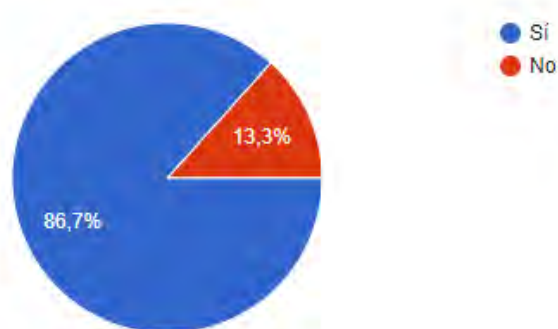
## 7. ¿Cuáles de los siguientes factores cree usted que podrían llegar a generar un aumento en sus niveles de motivación?



De acuerdo a la pregunta realizada, 51 colaboradores correspondientes al (56,7%) considera que el equilibrio en la vida personal y laboral es un factor que incrementa los niveles de motivación personal, igualmente, en dos de las categorías de crecer laboralmente en el interior de la unidad y apoyo en el desarrollo profesional tuvieron un 52,2%. Estos resultados evidencian la importancia que tiene para los servidores crecer y ser reconocido en el lugar de trabajo.

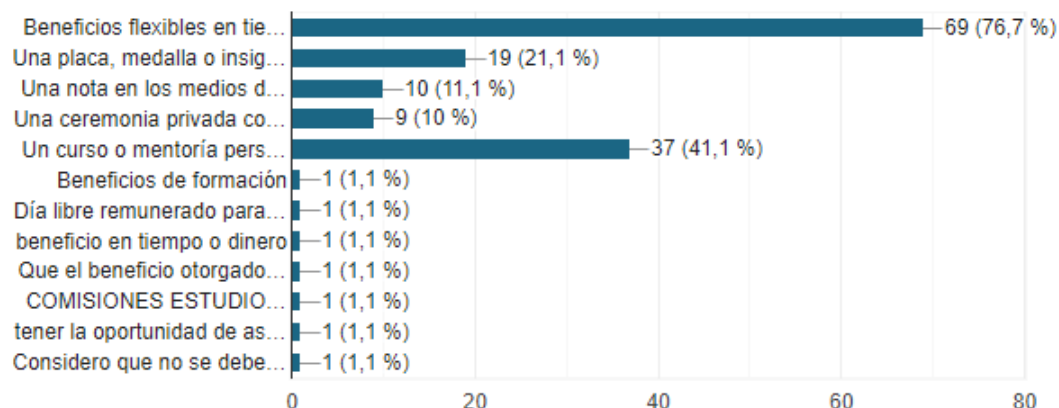
### Estímulos e incentivos

#### 1. ¿Está de acuerdo con el programa de reconocimientos cuatrimestrales?



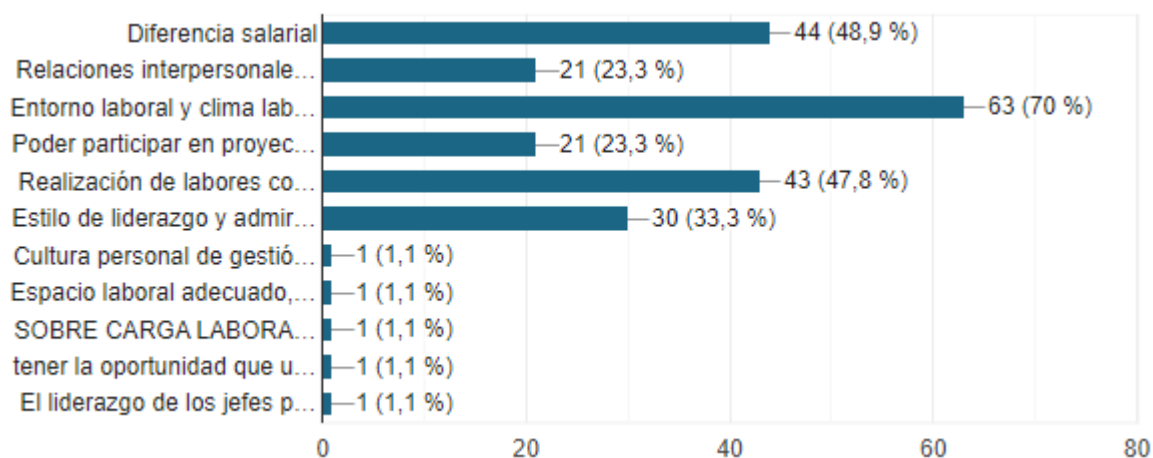
El 86,7% de los encuestados, manifiesta estar de acuerdo con el programa de reconocimientos que implementó el GTH, el 13,3% está en desacuerdo.

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



De acuerdo con los valores obtenidos, el 76,7% refiere que le gustaría recibir beneficios flexibles en tiempo; el 21,1% prefiere algunos entregables como placas, medallas, mientras que el 21,1% prefiere un evento institucional por medio de una nota en los canales internos o ceremonia privada.

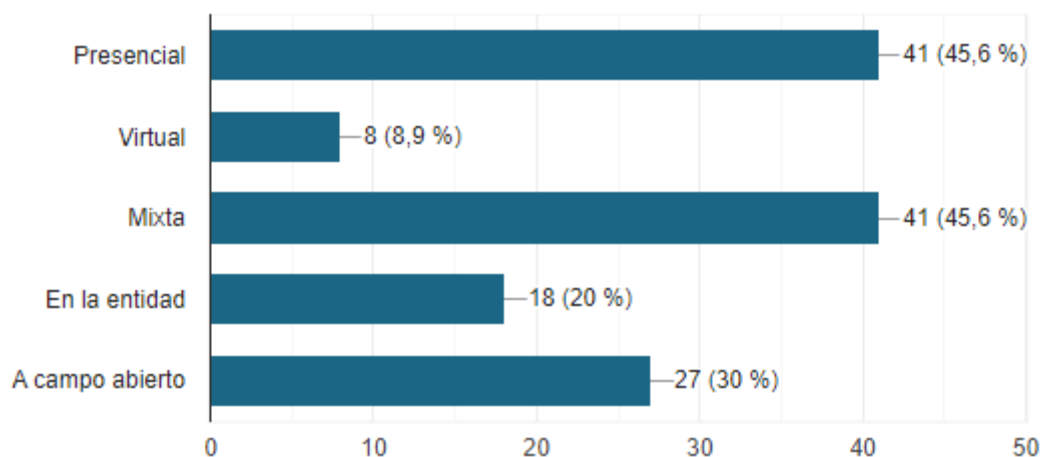
## 3. En su opinión, ¿Qué factores organizacionales cree que generan que un servidor esté más motivado que otro?



De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta, 44 personas (48,9%) respondieron que unos de los factores que genera que un servidor esté más motivado que otro es, la diferencia salarial, asimismo, el 23,3% dice que son las relaciones interpersonales. Solo el 5,5% de las personas respondieron la sobre carga laboral, cultura personal y oportunidades de acceder a cargos más altos.

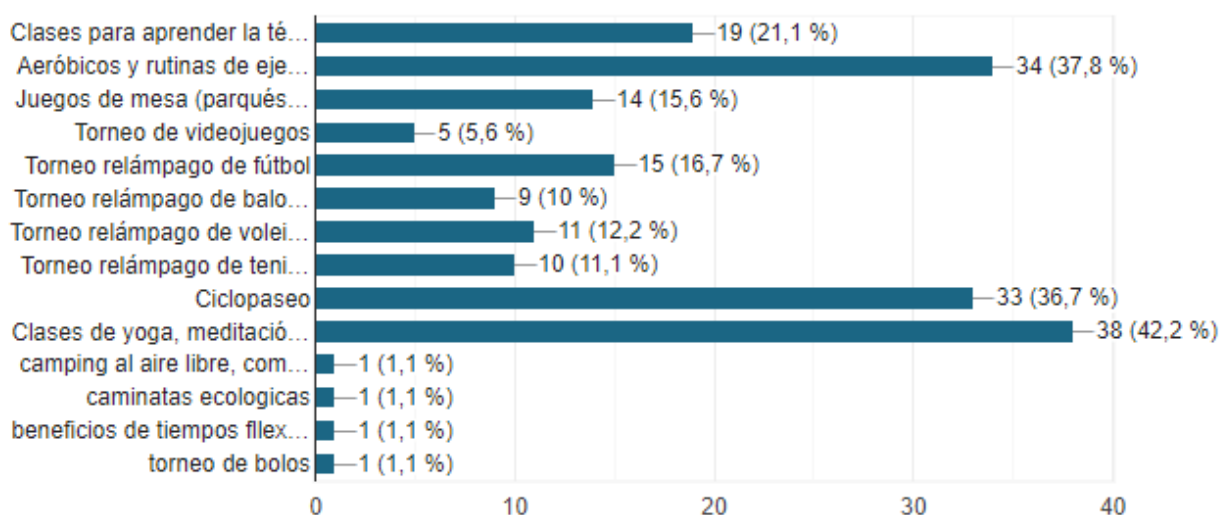
### **Actividades a Desarrollar**

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



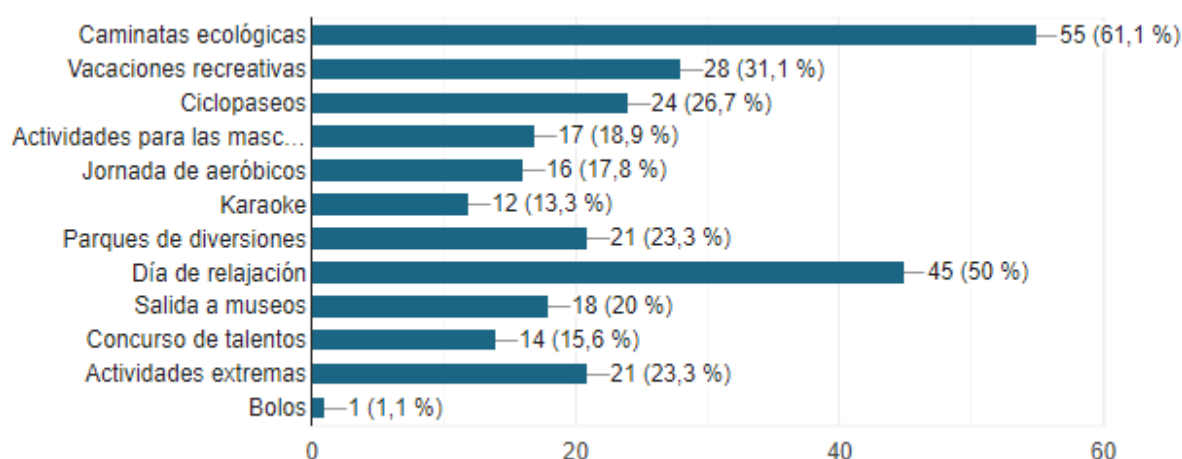
Con respecto a las actividades, el 65,6% de los colaboradores consideran que deberían ser presenciales en la entidad, el 45.6% consideran que podrían realizarse mixtas (unas presenciales y otras virtuales) y el 8,9% prefiere las actividades netamente virtuales.

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



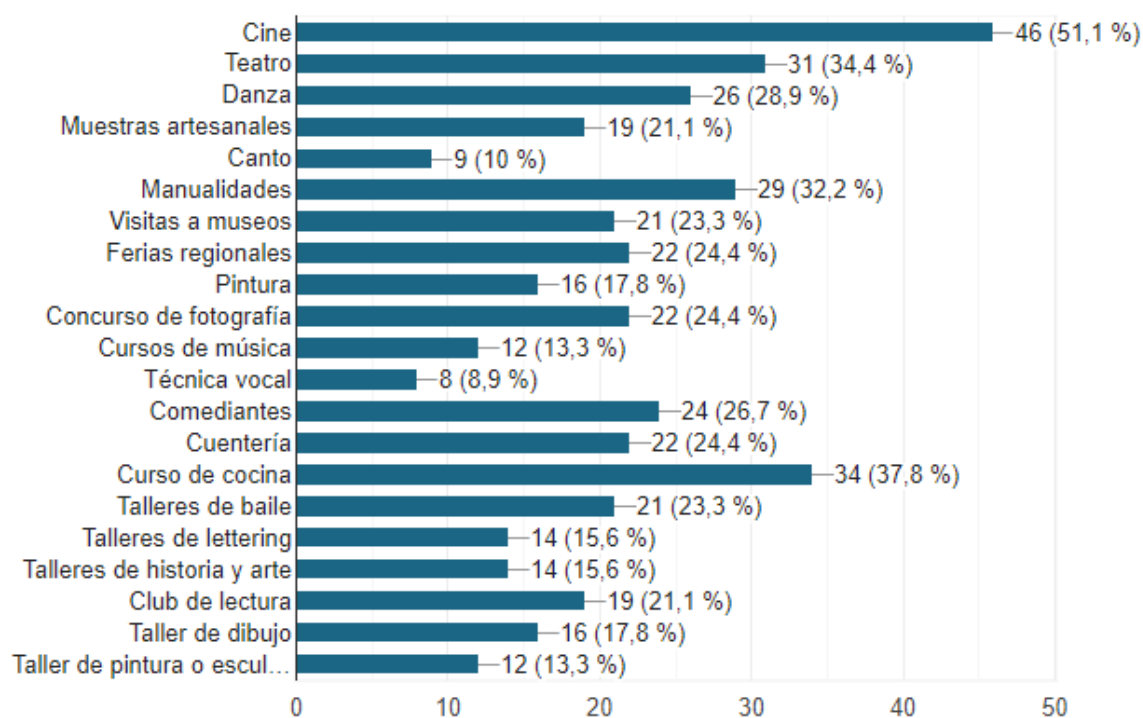
Con respecto a las actividades deportivas, el 42,2% de los encuestados sugiere que le gustaría tener clases de yoga y meditación, el 37,8% rutinas de aeróbicos y ejercicios dirigidas, seguido por el ciclo paseo con el 36,7%; la mitad de las personas encuestadas manifiesta interés en los torneos deportivos y el 1,1% el cual estuvo en cinco preguntas, prefieren actividades al aire libre.

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



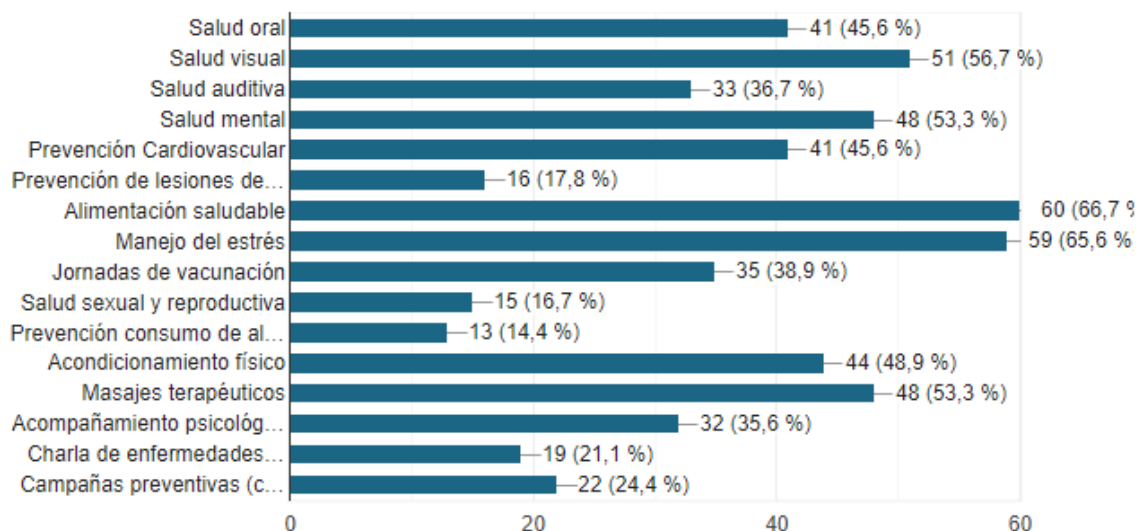
En la tabla de respuestas se evidencia un gran interés por las caminatas ecológicas con un 61,1% de preferencia, el 31,1% sugiere mantener las vacaciones recreativas, el 26,7% prefieren ciclo paseos, 18,9% actividades para las mascotas, el 17,8% jornadas de aeróbicos, 13,3% les gustaría que se implementara el Karaoke, el 23,3% vota por parques de diversiones, el 50% día de relajación, el 20% salida a museos, el 15,6% actividades extremas y el 23,3% votó por bolos.

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



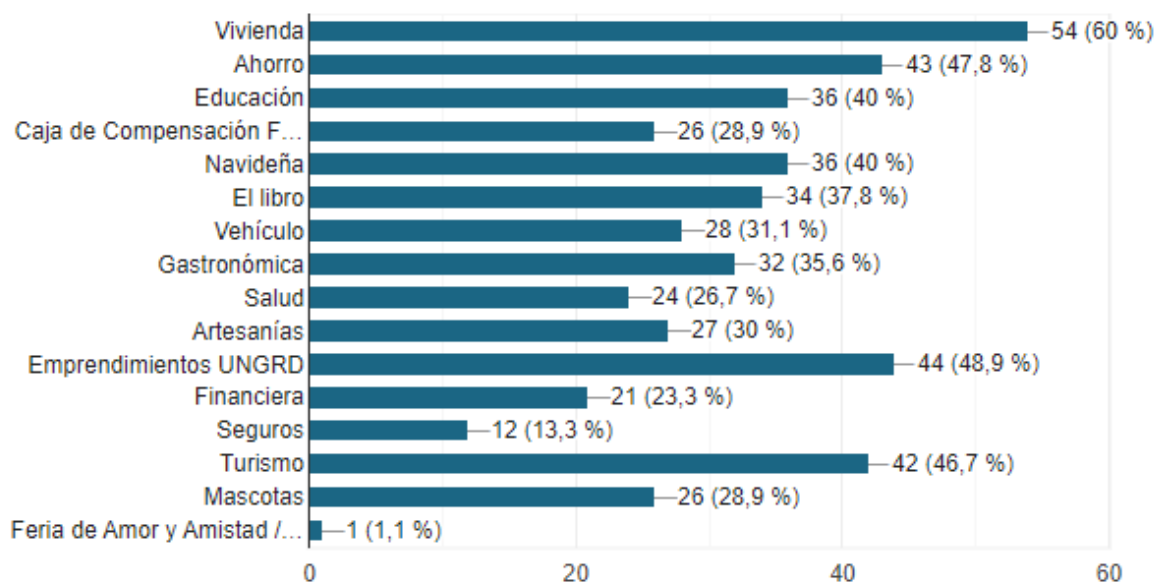
En cuanto a las actividades culturales, las puntuaciones más altas se encuentran en 51,1% para cine, 37,8% para cursos de cocina, 34,4% teatro y 32,2% manualidades. Cada una de las actividades de la tabla anterior muestra distintas preferencias sobre actividades a desarrollar.

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



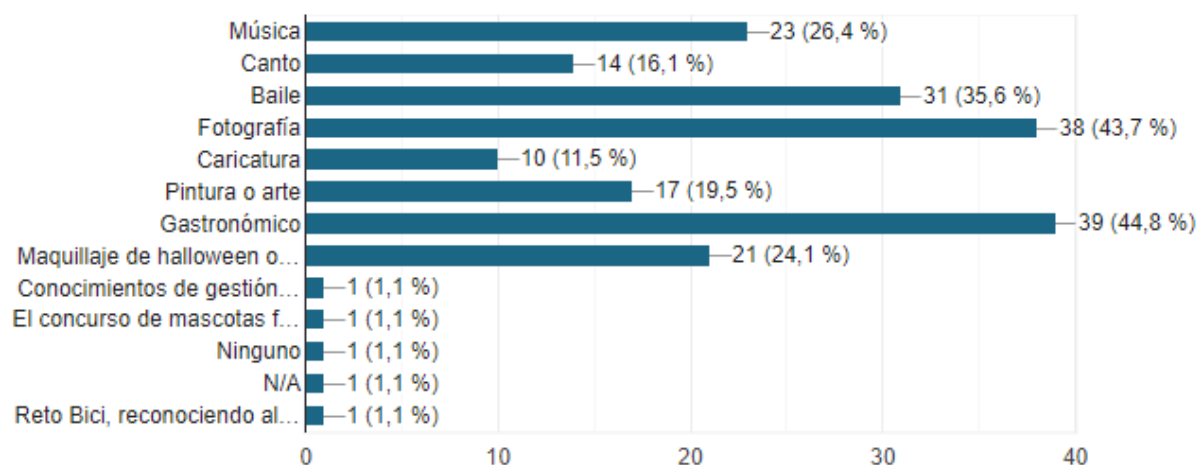
En relación con las actividades de promoción y prevención de la salud. Con mayor puntuación los funcionarios sugieren con 66,7% actividades relacionadas con alimentación saludable, seguido por manejo del estrés con el 65,6%, 56,3% salud y visual y 53,3% salud mental. Por otro lado, dos de estas categorías como los son salud oral y prevención cardiovascular obtuvieron el 45,6% de los votos.

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



A partir de los valores obtenidos en la encuesta, todas las actividades expuestas en la tabla anterior muestran alta preferencia por parte de los servidores públicos, a su vez con menos relevancia se encuentra feria amor y amistad con 1.1%, seguros con el 13,3% y financiera con 23,3%.

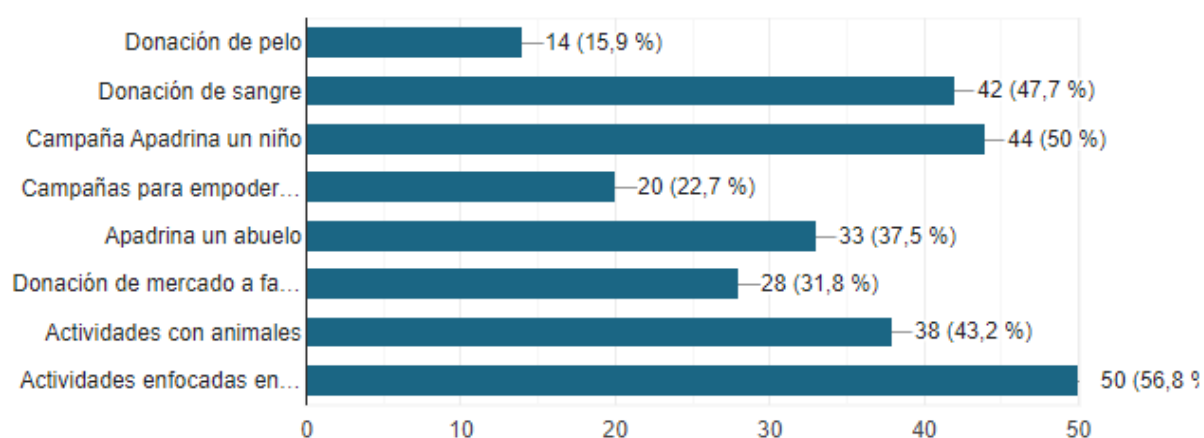
## 7. ¿Qué tipo de concursos le gustaría se realizará al interior de la UNGRD?





Con respecto a actividades a desarrollar, los resultados obtenidos fueron: el 44,8% muestra preferencias por concursos ligados a gastronomía, el 43,7% por fotografía, el 35,6% por baile y el 24,1% opta por maquillaje de Halloween. Por otro lado, el 16,1% votó por canto. Se evidencia alto porcentaje en actividades orientadas a las manualidades o actividades culturales.

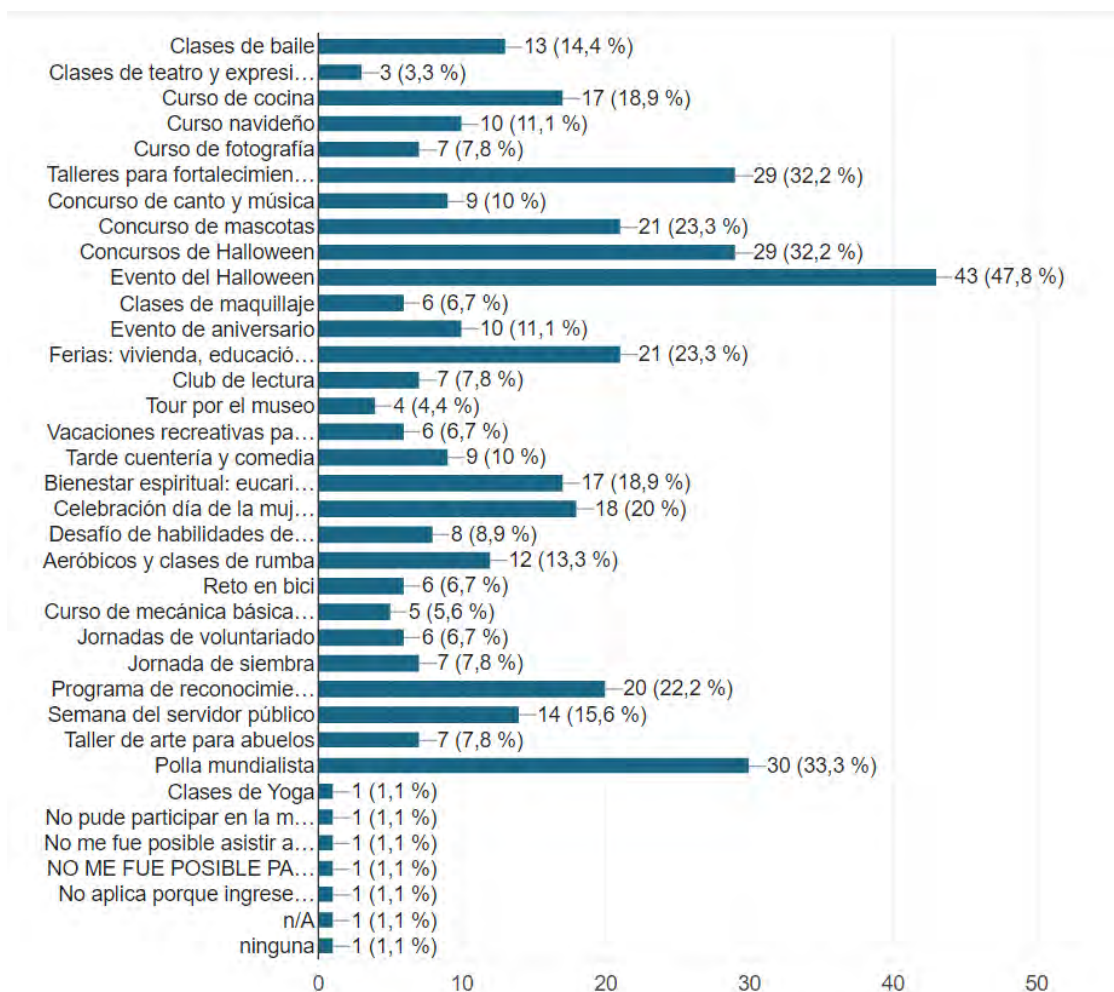
## 8. ¿Qué tipo de actividades de voluntariado le gustaría que se incentivaran al interior de la UNGRD?



De acuerdo a las personas encuestadas y con respecto a actividades de voluntariado el 56,8% votó por actividades enfocadas en el medio ambiente, el 47,7% eligió donación de sangre, el 44% campaña apadrina un niño, el 37,5% apadrina un abuelo y por último el 15,9% donación de pelo. Por lo cual se puede concluir que las actividades de voluntariado realizadas por la UNGRD son de completo agrado para los servidores públicos.

## 9. ¿Cuáles fueron las actividades que más disfrutó del plan de Bienestar para la vigencia 2021?





Las actividades de Bienestar de la vigencia 2021 que despertaron mayor aceptación e interés en los colaboradores de la entidad fueron: Evento de Halloween con un 47.8%, la polla mundialista relacionada con vaticinar un marcador de los partidos de la selección nacional con un 33.3%, los talleres de fortalecimiento personal y clima con un 32.2%, las ferias de productos o servicios y el concursos de mascotas, cada una con un 23.3% de recordación y aceptación y el programa de reconocimientos con un 22.2% de aceptación. Así mismo, se evidencia que algunos colaboradores no

podieron participar, no porque no les llamaran la atención las actividades, sino por otras prioridades.

**10. Por favor comparta con nosotros alguna actividad que no se mencionó anteriormente y usted desea sugerir que se incluya en el plan de Bienestar vigencia 2022.**

- Café con el Director
- Concurso tus ideas valen que generen desarrollo y sensibilización de gestión del riesgo
- Sensibilización vocación del servicio
- Cursos para armar arreglos florales o elaboración de adornos para la casa, tal vez algo básico de costura donde se arme una prenda
- Jornadas de integración funcionarios y familia (día de familia)
- Manejo de emociones
- Deportes extremos y parques de diversiones.
- Me ha parecido excelente el plan
- Están muy completas las actividades propuestas.
- Día de la Familia (día libre) me encanta y espero feliz este incentivo semestral para organizarme con mi familia ya que mi familia está lejos de Bogotá. Medio día por el cumpleaños, esto es maravilloso para disfrutar en familia. Día de la Mujer y del Hombre también deberían ser horas libres para salir temprano a casa. Para los colaboradores que cumplen años en la institución también otorgar 1 día libre como el día de la familia. Podrían hacer convenio con We Work ya que se tiene la cuenta subcovid allí y permitir que utilicemos las salas y esos espacios tan agradables, en el 2 y 5 piso no cabemos ya y con el tema del distanciamiento se hace más complicado. Felicito a todo talento humano en cabeza de María Payan pues poco a poco han contribuido a construir esa cultura organizacional enfocada en la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores y sus familias.
- Talleres de liderazgo para los líderes o coordinadores y jefes que participen
- Día de la familia
- Ecoturismo
- Más tiempo flexible
- Capacitaciones de relaciones interpersonales
- Tarde de relajación con amigas en un café o Gastrobar.
- Si bien las actividades de bienestar son muy valiosas, es importante considerar los calendarios - de los funcionarios y la frecuencia con lo que se realiza, o mejor aún considerar enviar los correos de invitación a quienes se inscriban en los eventos únicamente.
- Yoga
- Hábitos saludables

- Capacitaciones
- Estas actividades dan una pausa positiva y de conocimiento, excelente labor, gracias
- Emprendimiento
- Sin una específica en el momento.
- Ninguna. Estoy conforme planificadas y procuraría por la continuidad.
- Participación de los niños en sus vacaciones.
- Espacios recreativos
- Realizar una capacitación presencial de taller para bicicletas.
- Día de la Familia
- Sin observaciones.
- Paseo ecológico
- Las que están son suficientes
- Taller de maquillaje y arreglo personal
- Concurso de mascotas
- De acuerdo con todas
- Ninguno adicional
- Manualidades
- Creo que están todas
- Club de cinéfilos
- Yoga
- Talleres de manejo eficiente del tiempo
- Tour museo
- Agradezco el trabajo desempeñado por esta área, trabajan por el bienestar de los trabajadores de la UNGRD, ¡Gracias!
- Capacitación y/o ampliación de información en temas de género y los distintos tipos de violencias
- Sin comentarios
- Me gustaría que se incluyan clases de Excel
- No ninguna las que están me parece que están bien

## 5.2. Plan de Mejoramiento de MIPG 2021 - 2022

De acuerdo al Plan de Mejoramiento de MIPG 2021-2022, las siguientes actividades deben ser tenidas en cuenta dentro de Plan de Bienestar o deben ser reportadas por el profesional encargado del mismo para la vigencia 2022:

No. De Actividad	Dimensión Operativa	Actividad	Proceso / Dependencia Directa Responsable	Fecha Inicio	Fecha Cierre
87	Talento humano	Incluir incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y otorgarlos.	Profesional encargado del Plan de Bienestar	01/07/22	31/12/22
90	Talento humano	Incentivos para los gerentes públicos Equipos de trabajo (pecuniarios)	Profesional encargado del Plan de Bienestar	01/10/22	31/12/22
91	Talento humano	Incluir programas de educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Profesional encargado del Plan de Bienestar	30/07/22	31/12/22
93	Talento humano	Implementar La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad e inscribirla ante la secretaria de salud o entidad que haga sus veces, quien verificará el cumplimiento de los requisitos generales y específicos.	Profesional encargado del Plan de Bienestar / Abogada GTH	01/02/22	31/12/22
95	Talento humano	Implementar el programa piloto de Teletrabajo y que al menos un 1% de servidores en esta modalidad.	Profesional encargado del Plan de Bienestar / Abogada GTH	01/02/22	30/06/22
96	Talento humano	Implementar programa de horario flexible	Profesional encargado del Plan de Bienestar / Abogada GTH	1/03/22	31/12/22

## 6. Desarrollo del Plan de Bienestar e incentivos

### 6.1. Ejes del Plan de Bienestar

Como se explicó ampliamente en el marco conceptual el Plan de Bienestar está estructurado principalmente con base en los 5 ejes del Programa Nacional de Bienestar para servidores públicos definidos por el DAFP y que serán incorporados como pilares o ejes estratégicos del Plan de Bienestar e Incentivos para la UNGRD. Con base en ello, a continuación, se describirán las estrategias y principales actividades relacionadas en cada eje, mediante las cuales se propone el cronograma a implementar en la entidad para la vigencia 2022.

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

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

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

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

**A. Higiene Mental:** Se realizarán talleres que promueven el desarrollo de competencias que ayudan al afrontamiento de distintas situaciones, incluido el trabajo bajo presión, los diferentes tipos de violencia, abuso de sustancias, suicidio, estrés, ansiedad y depresión.

**B. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia:** Se realizarán acciones o actividades enfocadas a la adaptación frente a nuevas realidades personales, familiares y laborales, así como, se fortalecerán los servicios de acompañamiento médico y psicológico mediante los canales de asistencia disponibles y accesibles para los servidores. También se tendrán sesiones de ejercicio dirigido para evitar el sedentarismo.

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

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



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

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

## 6.2 Incentivos Pecuniarios y no pecuniarios:

El Plan Anual de Incentivos se estructura teniendo en cuenta dos categorías principales:

- **Incentivos pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignan al mejor equipo de trabajo y es otorgado únicamente a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción conforme con la ley
- **Incentivos no pecuniarios:** Son reconocimientos no económicos que se otorgan individualmente y están conformados por un grupo de opciones flexibles, dirigidas a resaltar el desempeño laboral en los niveles de excelencia de los funcionarios.

Los incentivos pecuniarios se determinarán mediante acto administrativo, incluyendo denominación, proceso, requisitos para su otorgamiento y alcance, es decir, a que servidores les aplica en razón a la naturaleza de la planta de la entidad.

En cuanto a los incentivos no pecuniarios, se otorgará el reconocimiento por servicios prestado y mediante acto administrativo los beneficios de flexibilidad laboral.

A continuación, se presenta detalle de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la Vigencia 2022:

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA
BIENESTAR	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores psicosociales	Actividades deportivas
			Actividades socioculturales y recreativas
			Capacitación informal en artes y artesanías
			Teletrabajo y Trabajo en casa
			Bienestar Espiritual
		Equilibrio vida personal y laboral	Equilibrio vida personal y laboral
		Calidad de vida laboral	Día del Servidor Público
			Programa de reconocimientos
			Reconocimiento por fechas especiales
			Reconocimiento según profesiones
			Celebración día del trabajo decente
			Desvinculación asistida
			Pre pensionados
			Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la UNGRD
			Implementación programa entorno laboral saludable
			Club de lectura
			Incentivo uso de la bicicleta
			Integración
			Promoción de servicios
			Acompañamiento en situaciones de duelo
Acompañamiento en situaciones de incapacidad prolongada			
Gestión del cambio organizacional			



PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA
	SALUD MENTAL	Higiene Mental	Talleres de salud mental y crecimiento personal
			Día de relajación dirigida
			Taller de estrategias de afrontamiento de trabajo bajo presión
		Prevención de nuevos riesgos y efectos Post Pandemia	Prevención del sedentarismo
			Manejo de ansiedad y depresión por aislamiento o por reintegro a las labores diarias
			Servicio de Telemedicina o acompañamiento de salud
			Servicio de Telepsicología u orientación psicológica
		CONVIVENCIA SOCIAL	Clima organizacional
	Gestión de liderazgo		
	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad		Plan de equidad de género
			Divulgación de ruta y procedimiento en caso de situaciones discriminatorias
	Talleres sobre derechos sociales, políticos, económicos y culturales		Talleres sobre derechos sociales, políticos, económicos y culturales
	Campaña de creación de cultura inclusiva		Campaña de creación de cultura inclusiva
	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciber acoso y abuso de poder	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciber acoso y abuso de poder	
	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	Coordinación interinstitucional	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de Bienestar
		Fomento de Buenas prácticas	Participación en Banco Nacional de Experiencias de éxito en Bienestar Social

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA
	TRANSFORMACIÓN DIGITAL		Implementación programa agentes de bienestar(GEFES)
		Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales	Taller sobre utilidades y beneficios de herramientas tecnológicas, G Suite, herramientas de autogestión y herramientas ofimáticas de nivel intermedio
		Analítica de datos para el Bienestar	Taller sobre Big Data, Habeas Data, Data Analytics.
INCENTIVOS	NO PECUNIARIO	Reconocimiento	Tiempo compensado por Semana Santa y Fin de año
		Beneficio	Por cumpleaños
		Beneficio	Por uso de la bicicleta
		Homenaje	Tiempo de servicios (quinquenios)
	PECUNIARIO	Definición de procedimiento y lineamientos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios en la entidad	Incentivos gerentes públicos -Definición de procedimiento y lineamientos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios en la entidad. Educación formal (primaria, secundaria y media superior)

## 7. Presupuesto

El presupuesto asignado para el desarrollo del plan de Bienestar vigencia 2022 es CIENTO DIECIOCHO MILLONES NOVECIENTOS SESENTA MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS M/CTE. (\$118.960.849) los cuales serán distribuidos en las actividades a desarrollar en el plan de Bienestar e Incentivos.

## 8. Metas

### Cumplimiento o ejecución

El porcentaje de cumplimiento general del Plan de Bienestar 2022, se estima en el 90% al final de la vigencia.

### Satisfacción

Alcanzar un nivel de satisfacción con calificación de 4 a 5 en el 90% de las encuestas de satisfacción de las actividades evaluadas al final de la vigencia.

## 9. Evaluación

El seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, se realizará a través de la encuesta de satisfacción de las actividades ejecutadas.

En adición, se realizarán los seguimientos bimestrales que se efectúan al cumplimiento del plan de acción institucional, así como a través de los indicadores del Sistema Integrado de Planeación y Gestión.