



UNGRD
Unidad Nacional para la Gestión
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres




Plan de Bienestar Social e Incentivos

Grupo de Talento Humano
Enero 27 de 2021



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastros <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastros</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 2 de 30

Contenido

Introducción	3
1.Objetivos.....	4
2. Alcance.....	5
3. Marco Conceptual	7
4. Diagnóstico.....	9
6. Desarrollo	24
7. Presupuesto	29
8. Metas.....	29
9. Evaluación.....	30

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




Avenida calle 26 No. 92 - 32 Piso 2º - Edificio Gold 4, Bogotá - Colombia
 Línea gratuita de atención: 01 8000 113 200
 PBX: (57 - 1) 552 9696
www.gestiondelriesgo.gov.co



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 3 de 30

Introducción


El presente Plan de Bienestar e Incentivos, se construye de acuerdo 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”. 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 tiene 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.

Este año sin duda alguna el Bienestar de los colaboradores de la Entidad y sus familias, implica un reto significativo dadas las condiciones que afronta el mundo debido a la pandemia por COVID-19, lo que ha llevado a 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 virtual o presencial, de acuerdo a las restricciones de aislamiento selectivo y Distanciamiento Individual Responsable que rijan en el momento, garantizando siempre la salud y protección de nuestros colaboradores y sus familias.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 4 de 30


1. 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 horario flexible.
3. Gestionar el clima organizacional mediante la aplicación de una encuesta y el desarrollo de actividades y estrategias de acuerdo a los resultados de la misma.
4. Fortalecer la cultura organizacional mediante una sólida estrategia de comunicación interna que fomente la sostenibilidad de la Entidad.
5. Fortalecer las habilidades de uso de la tecnología de los colaboradores de la UNGRD con el fin de contribuir a la transformación digital que nos exige el mundo actual.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 5 de 30

2. Alcance

El Plan de Bienestar e Incentivos 2021 está dirigido a los servidores públicos 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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 6 de 30

- 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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 7 de 30


3. Marco Conceptual

Partiendo del Marco Normativo estipulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública **Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables Entidades Sostenibles”** y la Directiva Presidencial No. 03 de 2020, “a través de la cual se les recuerda a los representantes legales de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del orden nacional priorizar e implementar el trabajo en casa con todos los servidores y contratistas de la entidad cuyas labores puedan ser desarrolladas por fuera de las instalaciones físicas de las oficinas mientras se encuentre vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social por causa del coronavirus COVID-19”.

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”.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 8 de 30


Con lo anterior, el área 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 colaboradores, por ello opta por adoptar nuevas formas de productividad y mejora de eficiencia para el desarrollo y cumplimiento de cada una de sus funciones laborales.

Para el año 2021 y a causa de la crisis por Covid-19, se han derivado entornos laborales orientados a trabajo en casa, conciliación y preservación de la salud. Por consiguiente, la UNGRD quiere asegurarse que los colaboradores se encuentren comprometidos con su labor y gocen de una excelente calidad de vida laboral.

Para esto, la construcción del Plan de Bienestar e incentivos estará fundamentada en una cultura de seguridad, salud y financiamiento, Wilpert alude “La cultura de seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y a la gestión de la seguridad”

En esta línea y en cuanto a la importancia de la seguridad laboral, se requiere de sistemas adecuados que faciliten la identificación y el análisis de situaciones en las que se vea afectada la integridad de los colaboradores, por lo cual, es importante la implementación de estrategias en canales y sistemas de comunicación. Guldemmund (2007) presenta los componentes de la cultura positiva:

1. Compromiso colectivo por la seguridad
2. Responsabilidad hacia la seguridad
3. Actitudes y creencias hacia la seguridad
4. Metas y objetivos compartidos
5. Confianza grupal y organizacional

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 9 de 30

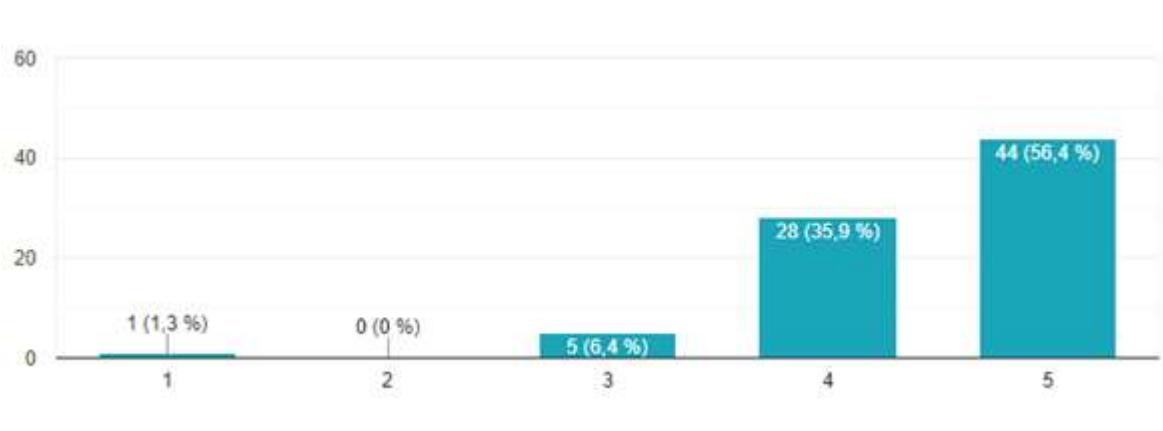
4. Diagnóstico

4.1. Encuesta de Necesidades de Talento Humano

La encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Talento Humano 2021 tiene como objetivo identificar las necesidades para la construcción de los planes de Capacitación y Bienestar de la vigencia 2021, así como obtener la rendición de cuentas en lo correspondiente al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Como se mencionó anteriormente, 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 78 servidores públicos que diligenciaron la encuesta de necesidades de Talento Humano, enviada por correo electrónico institucional. Se realizaron preguntas sobre motivación y felicidad, las cuales se describen de manera detallada a continuación:

¿Qué tan feliz se siente al realizar su trabajo en la UNGRD?

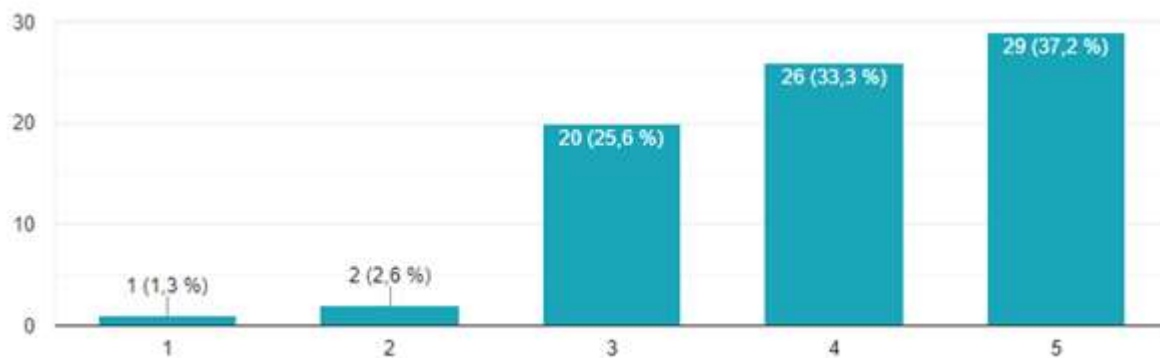


En una escala de 1 a 5 donde 1 es poco y 5 es mucho: el 6,4% se siente a gusto, el 35,9% se siente feliz, el 56,4% muy feliz, 1,3% se siente poco feliz al realizar su trabajo.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 10 de 30

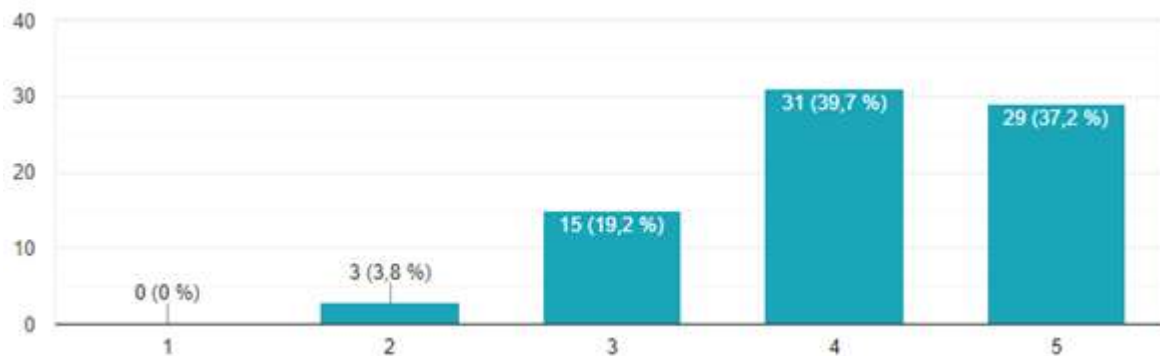
Por lo cual se deduce que en un alto rango los funcionarios de planta se sienten felices al realizar su trabajo en la Entidad.

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



El 70,3% refiere que el plan de bienestar aporta mucho a su felicidad y equilibrio laboral, el 25,6% se encuentra en la mitad de satisfacción y el 3,9 siente que el plan de bienestar aporta poco a su felicidad y equilibrio entre la vida laboral y personal.

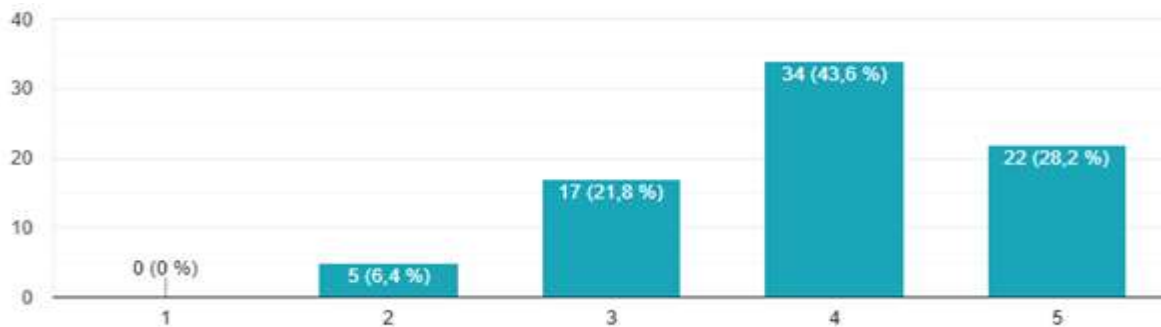
¿Qué tanto considera que la UNGRD al realizar diferentes actividades busca generar una cultura organizacional enfocada en la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores y sus familias?



 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 11 de 30

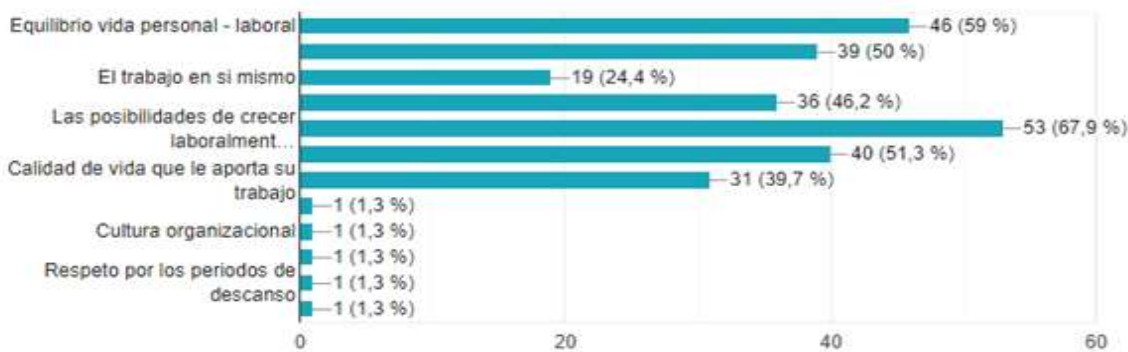
En una escala de una 1 a 5 donde 1 es poco y 5 es mucho: el 3.8% considera que las actividades poco generan una cultura organizacional enfocada en la satisfacción personal y en la de sus familias; el 19,2% se encuentra en la mitad entre poco y mucho, el 76,9% considera que las actividades aportan mucho a los servidores y su familia.

¿Qué tanto considera que se realiza la comunicación y debida gestión de los cambios que se presentan al interior de la Entidad?



El 71,8,% considera que se realiza una adecuada comunicación y gestión de los cambios, el 21,8% se encuentra en la mitad de las puntuaciones y el 6,4% siendo la puntuación más baja considera que se realiza poca comunicación y debida gestión de cambios al interior de la Unidad.

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



El 67,9% refiere las posibilidades de crecer laboralmente, el 59% opta por equilibrio vida

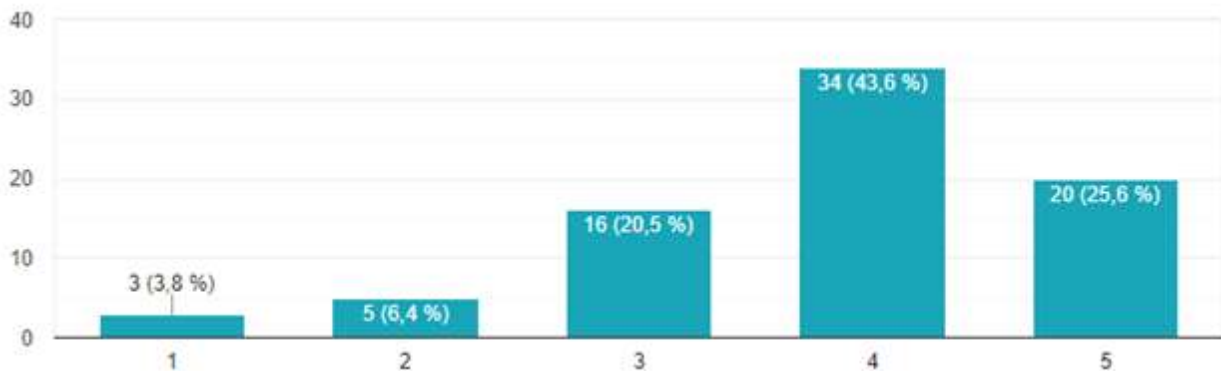
 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 12 de 30

personal y laboral, el 46,2% el trabajo en sí mismo, el 39,7% refiere que sería satisfactorio si el factor fuera la calidad de vida que le aporta su trabajo y el 1,3% considera que los factores que pueden generar aumento de motivación son: respeto por los periodos de descanso y cultura organizacional.

Estímulos e incentivos

A partir del enunciado: “Dentro del Plan de Bienestar se tienen considerados los Incentivos no pecuniarios, entre los que se encuentran los reconocimientos por el tiempo de servicios prestados. Por favor responda las siguientes preguntas pensando en los incentivos y estímulos que usted recibe en la Entidad”.

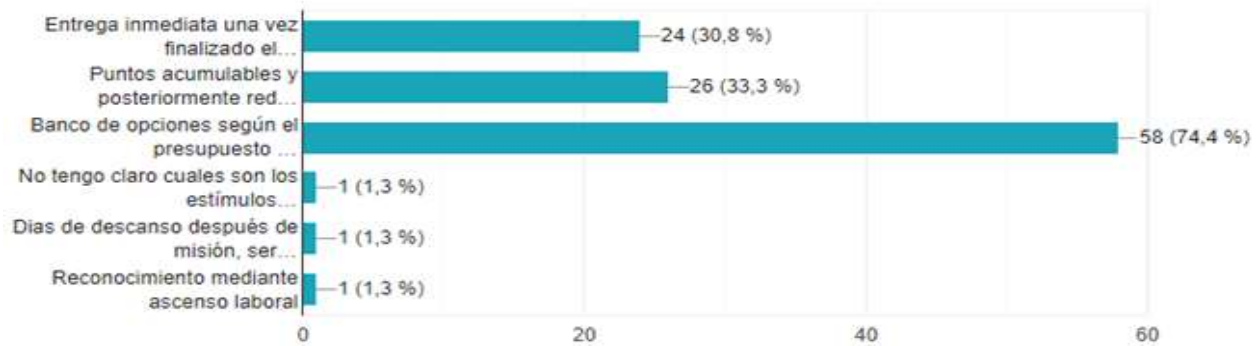
¿Qué tan de acuerdo está con los estímulos e incentivos que otorga la UNGRD?



El 69,2% se encuentran de acuerdo, el 20,5% se encuentra en la mitad de las puntuaciones, el 6,4% se encuentra en los niveles de desacuerdo y el 3,8% está en total desacuerdo frente a los incentivos que otorga la Entidad. Por lo cual se deduce que los servidores públicos en su mayoría están de acuerdo con el manejo y establecimiento de los incentivos.

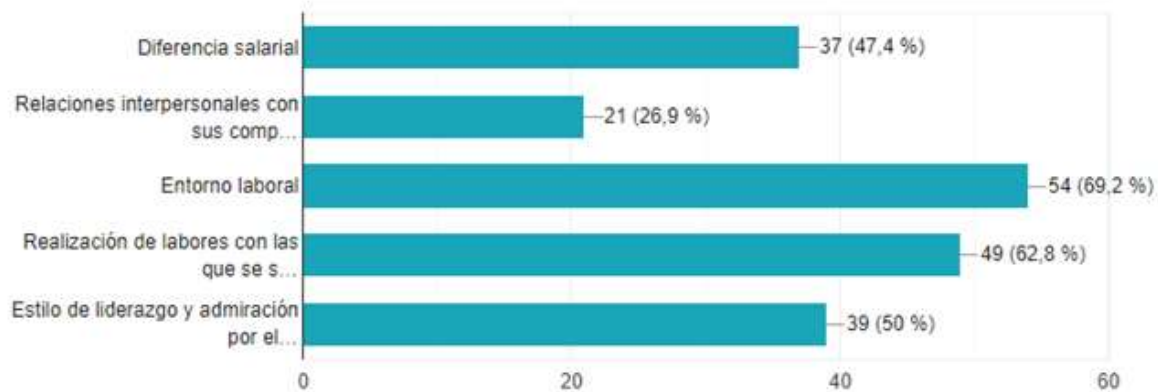
 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 13 de 30


“Teniendo en cuenta la respuesta anterior, ¿Cómo le gustaría obtener sus incentivos? (Señale máximo 2)”.



De acuerdo con los valores obtenidos, el 74,4% refiere que debería ser por medio de banco de opciones según el presupuesto, el 33,3 por medio de puntos acumulables, el 30,8% refiere que se debería ser entrega inmediata una vez se entrega el proyecto, otro 2,3% no tienen claros cuáles son los estímulos, el 1,3% opta por obtener los incentivos mediante ascenso laboral, otro 1,3% refiere que le gustaría tener días de descanso después de misión.

¿ Qué factores organizacionales cree que generan que un servidor esté más motivado que otro?

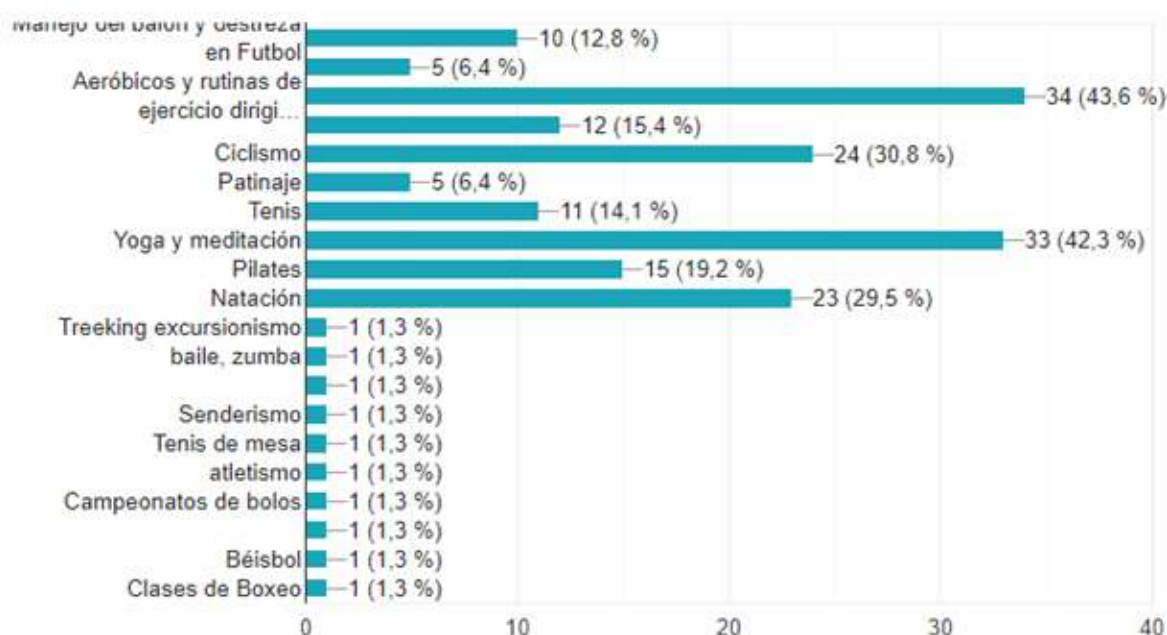


 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 14 de 30


De acuerdo con los resultados obtenidos, el 69,2% manifiesta que es el entorno laboral, el 62,8% realización de labores con las que se siente a gusto, el 50% refiere que son los factores organizacionales, 47,4% puntúa por diferencia salarial. y el 26,9% las relaciones interpersonales con sus compañeros, de lo cual se deduce que a los servidores públicos les motivan las buenas relaciones en su entorno laboral.

Actividades a Desarrollar

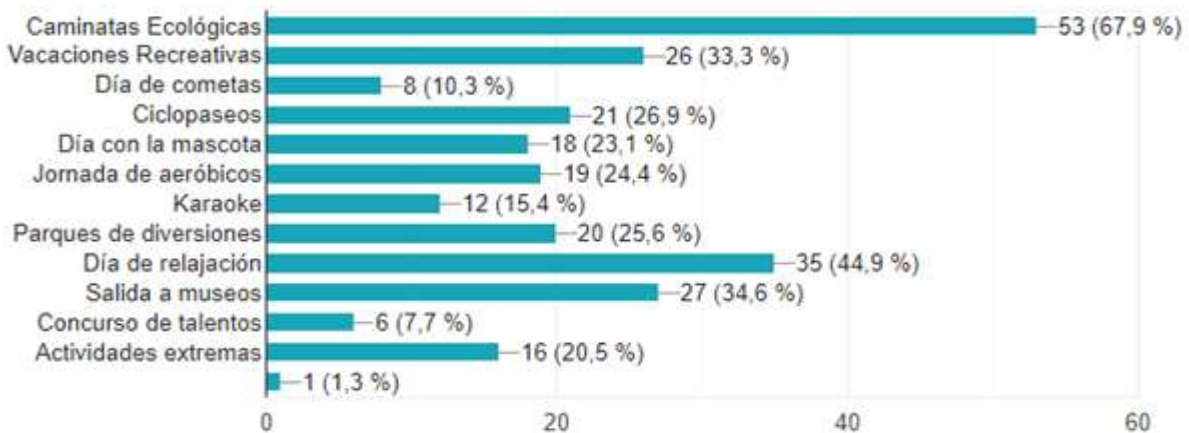
¿Qué actividades deportivas le gustaría que se realizarán en la UNGRD?



Con respecto a las actividades deportivas, el 42,3% de los encuestados sugiere que le gustaría tener clases de yoga y meditación, el 6,4% patinaje, el 43,6% refiere desarrollo de aeróbicos y rutinas de ejercicio dirigidas, el 30,8% por ciclismo, el 29,5% votó por natación, el 19,2% por Pilates, el 12,8% manejo del balón y destreza en fútbol y el 1,3% opta por clases de boxeo, beisbol, campeonatos de bolos, tenis de mesa, senderismo, baile, zumba, trecking excursionismo.

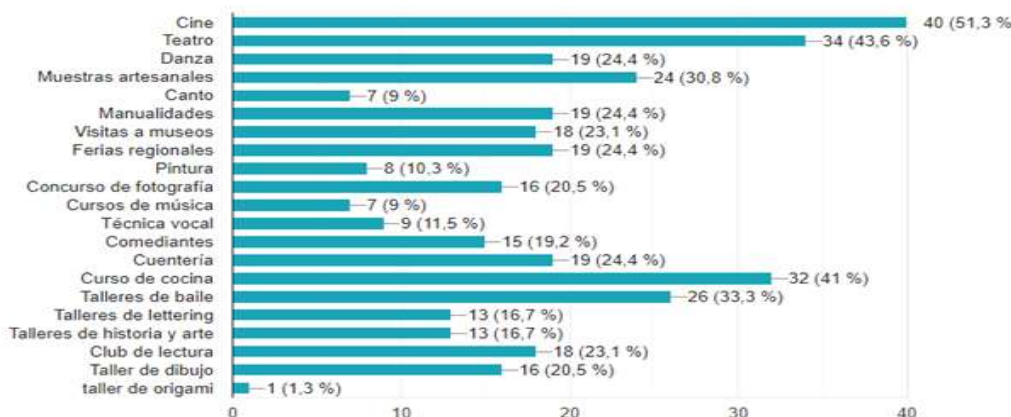
 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 15 de 30


¿Qué actividades recreativas y vacacionales le gustaría que se desarrollaran en la UNGRD?



En la tabla expuesta se evidencian los valores de: caminatas ecológicas con un 67,9% de preferencia, el 44,9% muestra preferencia por día de relajación, el 34,6% opta por salida a museos, el 33,3% voto por vacaciones recreativas, el 24,4% por jornada de aeróbicos, 23,1% día con la mascota, el 20,5% quiere actividades extremas, 26,9% quisiera que se desarrollaran actividades de ciclo paseos, el 25,6% vota por parques de diversiones, el 15,4% prefiere karaoke, el 10,3% día de cometas y el 7,7% votó por concurso de talentos.

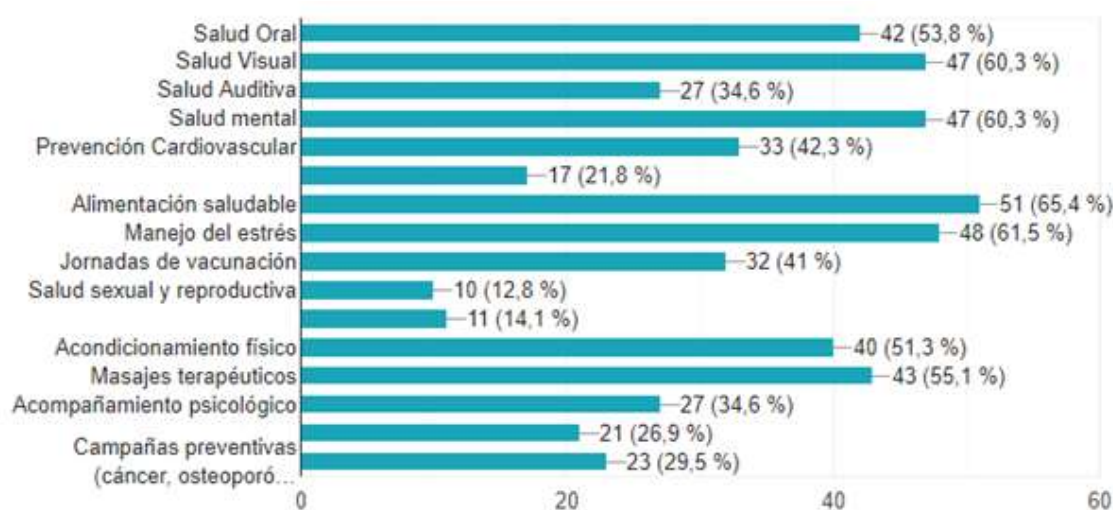
¿Qué tipo de actividades culturales le gustaría que se realizarán en la UNGRD?




	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 16 de 30

En cuanto a las actividades culturales, las puntuaciones más altas se encuentran en 51,3% para cine, 43,6% teatro, 41% para cursos de cocina y 33,3% para realizar talleres de cocina, 30,8% con preferencia por muestras artesanales. Cada una de las actividades de la tabla anterior muestran distintas preferencias sobre actividades a desarrollar.

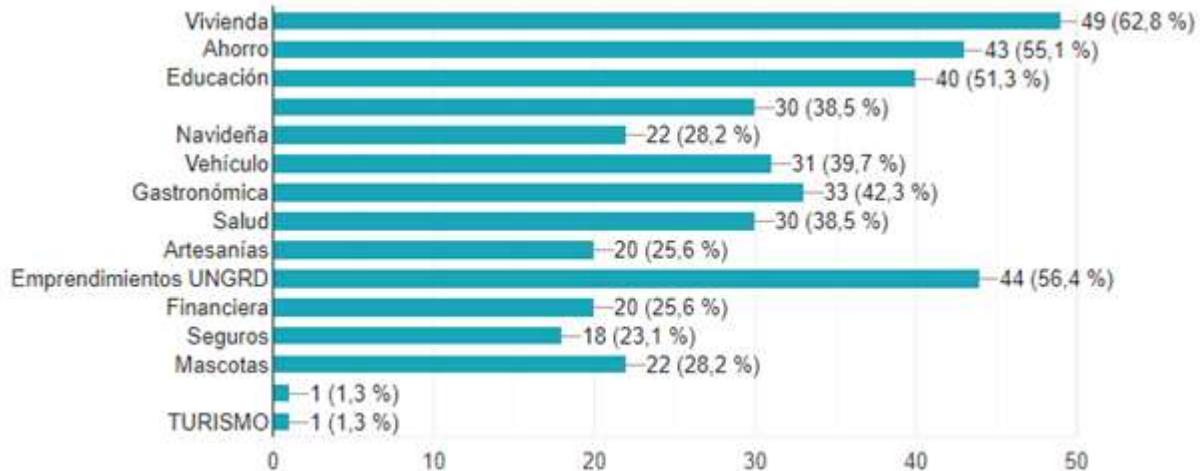
¿Qué actividades de promoción y prevención de la salud le gustaría que se realizarán en la UNGRD?



En relación con las actividades de promoción y prevención de la salud. Con mayor puntuación los funcionarios sugieren con 65,4% actividades relacionadas con alimentación saludable, con 60,3% salud visual y salud mental, con 53,8% se encuentra preferencia por salud oral, el 61,5% optó por manejo del estrés, el 51,3% votó por acondicionamiento físico, el 55,1% muestra preferencia por masajes terapéuticos, el 51,3% votó por acondicionamiento físico y prevención cardiovascular con 42,3%, refiriendo a las puntuaciones bajas, se encuentra salud auditiva con 34,6%, jornadas de vacunación con 41%, acompañamiento psicológico con 34,6% , campañas preventivas con 29,5% de preferencia y salud sexual y reproductiva con 12,8%.

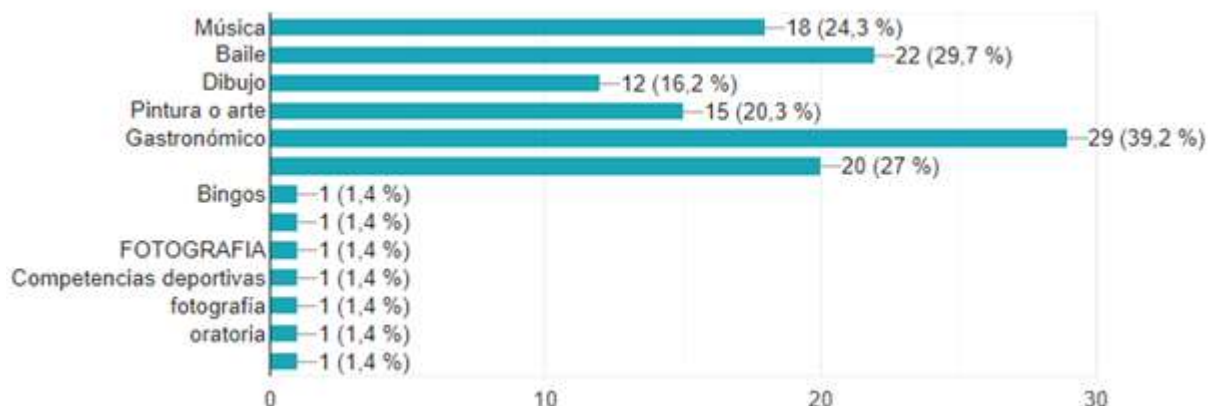
 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 17 de 30

¿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 financiera con 25,6%, seguros con 23,1%, mascotas con 28,2% y turismo con el 1,3% de preferencia.

¿Qué tipo de concurso le gustaría se realizará al interior de la UNGRD?

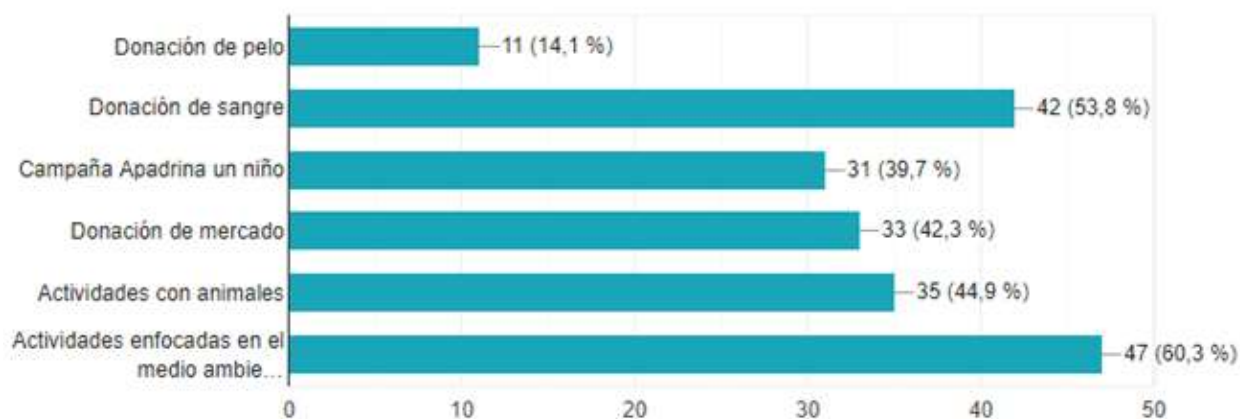


Con respecto a actividades a desarrollar, los resultados obtenidos fueron: el 39,2% muestra preferencias por concursos ligados a gastronomía, el 29,7%, por baile, el 24,3%

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 18 de 30


por música y el 20,3% opta por pintura o artes. Por otro lado, el 16,2% votó por dibujo, el 1,4% opta por bingos, fotografía, competencias deportivas, fotografía y oratoria. Se deduce que las actividades de preferencia por parte de los servidores públicos son las que a partir de nuevos aprendizajes puedan desarrollar habilidades.

¿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 60,3% votó por actividades enfocadas en el medio ambiente, el 53,8% eligió donación de sangre, el 44,9% prefiere por actividades con animales, 42,3% opta por donación de mercado, 39,7 campaña apadrina un niño, y por último el 14,1% donación de pelo. Por lo cual se puede concluir que las actividades de voluntariado realizadas por la UNGRD son de completo agrado y competencia para los servidores públicos.

Ante la pregunta “Por favor comparta con nosotros alguna actividad que no se mencionó anteriormente y usted desea sugerir” se obtuvieron las siguientes respuestas:

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 19 de 30

DATOS CUALITATIVOS

- Gestión Del Riesgo Para Niños
- Voluntariado corporativo, para hacer alguna actividad en comunidades vulnerables
- Sus ideas o aportes valen y se implementan
- Los felicito por el incentivo del día del cumpleaños, el día libre del día de la mujer y del hombre, el día libre por el día de la familia, muchas gracias, favor tener en cuenta en que estos días se pueden escoger otros días pues es posible que por emergencia no se puedan tomar el día en mención. Tener en cuenta el tema virtual, es una tendencia que llegó para quedarse.
- Camping
- Literatura Club de Lectura
- Actividades con los hijos y para los hijos de los trabajadores
- Trabajo Comunitario
- Voluntariado Adulto Mayor
- Voluntariado en emergencias. Cursos en el exterior.
- actividades con adulto mayor
- Liderazgo y comunicación asertiva
- Me parece muy indispensable, actividades de pausas activas dinámicas cada dos horas por lo menos ya que esto no lo hacemos con mucha frecuencia y estamos mucho tiempo en la misma postura corporal.
- Emprendimientos
- Para mi todas la anteriores están bien
- Oportunidad de becas educativas con instituciones de educación reconocidas
- Integración en los grupos de trabajo

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 20 de 30

DATOS CUALITATIVOS


- Concursos de ascenso laboral
- Donación o siembra de árboles
- Trabajo con habitantes de calle
- Inducción a la entidad, actividad que de herramientas para el desempeño en campo operativo.
- voluntariado en centros de ayuda como ancianatos, hospitales
- Hacer voluntariado en zoológicos
- Trabajo en equipo
- Siembra de árboles
- Donaciones permanentes para población vulnerable
- Cursos prácticos de arreglos y mejoras de la casa y hogar

Conclusión de las apreciaciones de los Servidores


Los servidores públicos exponen apreciaciones acerca de las actividades que pueden tenerse en cuenta para el desarrollo de la vigencia 2021.

4.2. Plan de Mejoramiento de MIPG 2020-2021


De acuerdo al Plan de Mejoramiento de MIPG 2020-2021, las siguientes actividades deben ser tenidas en cuenta dentro de Plan de Bienestar o deben ser reportadas por el profesional encargado del mismo:

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 21 de 30


No. De Actividad	Dimensión Operativa	Política Gestión Y Desempeño	Actividad	Proceso / Dependencia Directa Responsable	Fecha Inicio	Fecha Cierre
33	Talento humano	Talento humano	Reunir información necesaria de los servidores en cuanto a las expectativas de movilidad.	Profesional de Bienestar	1/10/20	30/03/21
34	Talento humano	Talento humano	Alimentar periódicamente la base de datos (Drive) en donde se reportan las actividades de Capacitación y Bienestar, basadas en las listas de asistencia (si aplica).	Profesionales de Bienestar y Capacitación	1/10/20	31/12/21
42B	Talento humano	Talento humano	Incluir incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y otorgarlos.	Profesional encargado del Plan de Bienestar	28/02/21	31/12/21
42L	Talento humano	Talento humano	Incluir actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, realizar las actividades, evaluarlas e incorporaron mejoras en caso de ser necesario.	Profesional encargado del Plan de Bienestar	1/10/20	30/03/21
42M	Talento humano	Talento humano	Incluir actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, realizar las actividades, evaluarlas e incorporaron mejoras en caso de ser necesario.	Profesional encargado del Plan de Bienestar	1/01/21	31/12/21
42P	Talento humano	Talento humano	Incentivos para los gerentes públicos Equipos de trabajo (pecuniarios)	Profesional encargado del Plan de Bienestar	1/01/21	31/12/21

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 22 de 30

No. De Actividad	Dimensión Operativa	Política Gestión Y Desempeño	Actividad	Proceso / Dependencia Directa Responsable	Fecha Inicio	Fecha Cierre
42R	Talento humano	Talento humano	Incluir programas de educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Profesional encargado del Plan de Bienestar	31/12/20	31/12/21
44	Talento humano	Talento humano	Reportar periódicamente al Ministerio de Transporte el uso de la bicicleta en la entidad <i>"Se han otorgado incentivos por el uso de la bicicleta en la entidad, se lleva registro, hay un diagnóstico documentado sobre la implementación de la medida. Pendiente reportar periódicamente al Ministerio de Transporte".</i>	Profesional encargado del Plan de Bienestar	1/10/20	31/12/21
47	Talento humano	Talento humano	Medir impacto de la implementación del programa estado joven en la entidad.	Profesional encargado del Plan de Bienestar	1/10/20	31/12/21
75	Talento humano	Talento humano	Realizar actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la <u>totalidad</u> de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades	Profesional encargado del Plan de Bienestar	1/09/20	31/12/21
76	Talento humano	Talento humano	Realizar actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se	Profesional encargado del Plan de Bienestar	1/09/20	31/12/21

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 23 de 30

No. De Actividad	Dimensión Operativa	Política Gestión Y Desempeño	Actividad	Proceso / Dependencia Directa Responsable	Fecha Inicio	Fecha Cierre
			desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades, mediante un Plan de Desvinculación Asistida			

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 24 de 30

6. Desarrollo


6.1. Ejes del Plan de Bienestar

El Plan de Bienestar está estructurado en 5 ejes, los cuales serán descritos a continuación:

1. Equilibrio psicosocial: En este 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 el que se contemplan actividades deportivas, socioculturales y recreativas, capacitación en artes y artesanías, teletrabajo y trabajo en casa, bienestar espiritual y medición del clima organizacional.
- B. Equilibrio vida personal y laboral:** Se desarrollarán e implementarán actividades y políticas que promuevan el balance entre la vida personal y laboral, como beneficios de tiempo, día de la familia y los abuelos, entre otras.
- C. Calidad de vida laboral:** Dentro de esta estrategia se contemplan actividades que favorecen el desarrollo y la motivación dentro del trabajo, durante todo el ciclo de los colaboradores en la Entidad. Se tienen programadas actividades de integración, acompañamiento psicológico en momentos de duelo, acompañamiento por incapacidad prolongada, celebración de cumpleaños, promoción de servicios, desvinculación asistida, talleres para pre pensionados, entre otras.

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:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 25 de 30


A. Higiene Mental: Se realizarán talleres que promueven el desarrollo de competencias que ayudan al afrontamiento de distintas situaciones, incluido el trabajo bajo presión.

B. Prevención de nuevos riesgos y efectos post pandemia: Se realizarán talleres enfocados a la adaptación a la nueva realidad, así como apoyo de telemedicina y tele psicología para los colaboradores y sus familias. También se tendrán sesiones de ejercicio dirigido para evitar el sedentarismo entre los colaboradores que se encuentran desarrollando labores desde casa.

3. Convivencia social: En este eje se desarrollarán actividades enfocadas en la cultura de inclusión laboral y protección de los derechos de los colaboradores.

4. Alianzas Interinstitucionales: Durante esta vigencia se participará en el banco de buenas prácticas de actividades de Bienestar que desarrollará el DAFP y adicionalmente se buscará trabajar de la mano de entidades estatales que permitan brindar información de interés a nuestros colaboradores y además mejore el acceso a los beneficios y alianzas, como los que se logran a través del programa Servimos.

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.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 26 de 30


6.2. Incentivos Pecuniarios y no pecuniarios:

Se definirá por medio de acto administrativo el otorgamiento de los incentivos pecuniarios a funcionarios de la Entidad.


En cuanto a los incentivos no pecuniarios, se otorgará el reconocimiento por servicios prestados.

A continuación, se presenta detalle de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la Vigencia 2021:


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
			Clima organizacional
		Equilibrio vida personal y laboral	Equilibrio vida personal y laboral
			Calidad de vida laboral
		Celebración día del trabajo decente	
		Desvinculación asistida	
		Pre pensionados	
		Reconocimiento al Servidor Público del trimestre	
		Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la UNGRD	
		Implementación programa entorno laboral saludable	
		Incentivo uso de la bicicleta	
Integración			

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 27 de 30

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA
			Promoción de servicios
			Acompañamiento en situaciones de duelo
			Acompañamiento en situaciones de incapacidad prolongada
			Apoyo fundaciones sin ánimo de lucro
			Jornada de Donación de Sangre
	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	Aeróbicos dirigidos por un profesional
			Manejo de ansiedad y depresión por aislamiento o por reintegro a las labores diarias
			Servicio de Telemedicina
			Servicio de Telepsicología
	CONVIVENCIA SOCIAL	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	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,	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 28 de 30

PLAN	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA
		ciberacoso y abuso de poder	
		Gestión del cambio organizacional	Actividades enfocadas en la Gestión del Cambio Organizacional
	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 Implementación programa agentes de bienestar(GEFES)
	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales	Taller sobre utilidades y beneficios de herramientas tecnológicas
		Analítica de datos para el Bienestar	Taller sobre Big Data y Habeas Data
INCENTIVOS	NO PECUNIARIO	Reconocimiento	Tiempo de servicio prestado
	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)

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastros <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastros</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 29 de 30

7. Presupuesto

El presupuesto asignado para el desarrollo del plan de Bienestar vigencia 2021 es CIENTO VEINTIDÓS MILLONES M/CTE. (\$122.000.000), los cuales será distribuidos en las actividades a desarrollar en el plan de Bienestar e Incentivos.

8. Metas

El porcentaje de cumplimiento general del Plan de Bienestar 2021, se estima en el 90% al final de la vigencia.

Cobertura


Alcanzar una cobertura del 90% de los funcionarios mediante la ejecución del plan de Bienestar social e incentivos programada para la vigencia 2021.

Satisfacción

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

Ejecución

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 10
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 27/01/2021	Página 30 de 30

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.