
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 1 de 32

1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO	1
2.	INTRODUCCIÓN	2
3.	DEFINICIONES	2
4.	REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS.....	3
5.	OBJETIVOS.....	4
6.	ALCANCE.....	5
7.	DESARROLLO	6
8.	RESPONSABILIDADES, RECURSOS	24
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	26
10.	INDICADORES	31
11.	CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO	32

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 2 de 32

2. INTRODUCCIÓN

En el marco de la gestión estratégica del talento humano, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) reconoce que el cumplimiento de su misión institucional depende directamente del compromiso, la salud y la realización integral de sus servidores públicos. El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se consolida como la hoja de ruta estratégica diseñada para armonizar los objetivos de la entidad con las necesidades individuales y familiares de quienes la integran.

Este plan no se limita a la ejecución de actividades aisladas; se fundamenta en un diagnóstico profundo de las necesidades de los servidores públicos, priorizando la salud mental, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y la creación de entornos de trabajo inclusivos y tecnológicamente innovadores. En un contexto de constantes retos para el país, la UNGRD apuesta por fortalecer la resiliencia de su equipo humano, fomentando una cultura de reconocimiento donde el desempeño excepcional y la vocación de servicio sean los pilares del crecimiento institucional.

A través de los ejes de protección social y calidad de vida laboral, el presente documento establece las acciones que permitirán elevar los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia, asegurando que cada servidor público cuente con el respaldo y la motivación necesarios para proteger la vida y el patrimonio de los colombianos con excelencia y calidez humana.

3. DEFINICIONES

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

Bienestar e Incentivos: Son aquellos programas que tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (pará- grafo artículo 36 Ley 909 de 2004).


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

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

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o

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

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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 3 de 32

normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

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

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

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

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


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

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

4. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

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

- **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”. Norma base del Sistema de Estímulos. Establece que los planes de bienestar deben ser permanentes, basados en diagnósticos de necesidades y orientados al desarrollo integral del servidor público y su familia.
- **Ley 909 de 2004:** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Define el marco general del

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 4 de 32

empleo público y orienta los planes de bienestar hacia la profesionalización y la satisfacción del interés general del servicio.

- **Ley 1221 de 2008:** “Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1361 de 2009:** “Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”. Reconoce a la familia como sujeto de derechos y establece principios de integralidad, equidad y solidaridad, garantizando derechos como la vida digna, la salud y la educación.
- **Decreto 1072 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 5.
- **Decreto 1083 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. En el Título 10 define la estructura de los programas de bienestar en las áreas de Protección Social y Calidad de Vida Laboral.
- **Ley 1811 de 2016:** “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”.
- **Ley 1857 de 2017:** “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”. Establece, entre otras medidas, la obligación de gestionar el Día de la Familia (dos jornadas al año).
- **Ley 1823 de 2017:** “Por medio de la cual se adopta la estrategia de salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas y empresas privadas”.
- **Ley 1960 de 2019:** “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”. Garantiza el acceso de todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación, a los programas de capacitación y bienestar.
- **Ley 2088 de 2021:** “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 2191 de 2022:** “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral”. Exige la inclusión de políticas de desconexión laboral en los planes de bienestar.
- **Decreto 1227 de 2022:** Modifica y adiciona disposiciones del Decreto 1072 de 2015 en materia de teletrabajo.
- **Ley 2306 de 2023:** “Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia...”. Establece medidas para la protección de la maternidad y la primera infancia, incluyendo espacios y tiempos para la lactancia materna.


5. OBJETIVOS

5.1. General

Consolidar un modelo integral de bienestar y calidad de vida que potencie la motivación, la salud y el compromiso de los servidores públicos de la UNGRD, mediante estrategias transversales que fortalezcan el clima organizacional y la cultura institucional, impulsando así la excelencia en el cumplimiento de la misión institucional.

5.2. Específicos

- Fomentar prácticas y espacios que promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, incrementando los niveles de satisfacción y reduciendo el agotamiento derivado de la misión y actividades institucionales.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 5 de 32

- Desarrollar actividades preventivas y de atención enfocados en la salud mental y la gestión emocional, asegurando entornos de trabajo seguros y resilientes para los servidores públicos.
- Implementar acciones que aseguren la equidad, diversidad y el respeto por la inclusión en el entorno laboral, consolidando una cultura organizacional diversa y libre de discriminación.
- Integrar herramientas tecnológicas y soluciones digitales innovadoras en los procesos de bienestar, facilitando el acceso a los servicios y promoviendo la transformación digital entre los servidores públicos.
- Desarrollar estrategias de fidelización que fortalezcan el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la vocación de servicio público, alineando el propósito personal con la misión de la UNGRD.
- Administrar el programa de incentivos de la entidad para reconocer el desempeño excepcional, fomentando el compromiso y el crecimiento de los servidores públicos como motor de los objetivos estratégicos.

6. ALCANCE


El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 está diseñado para impactar de manera integral a los **servidores públicos** de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) y sus núcleos familiares. En cumplimiento del **Decreto Ley 1567 de 1998**, este plan se constituye como el instrumento estratégico para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo humano de quienes integran la entidad.

En coherencia con la **Ley 1857 de 2017**, el plan prioriza la unidad familiar como eje protector, proporcionando herramientas que potencien sus recursos afectivos, culturales y de solidaridad. Por lo anterior, los **servidores públicos** y sus familias son los beneficiarios directos de la oferta de bienestar, recreación y calidad de vida.

De conformidad con la normativa vigente, la asignación de **incentivos pecuniarios y no pecuniarios** está dirigida exclusivamente a los **servidores públicos** con derechos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, que cumplan con los requisitos legales de desempeño y nivel jerárquico (asistencial, técnico y profesional).

Para garantizar la efectividad y el impacto de los programas, la implementación del presente plan se articulará mediante alianzas estratégicas con las siguientes entidades y organismos:

- **Entidades Rectoras:** Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- **Seguridad Social y Parafiscales:** Caja de Compensación Familiar Compensar, Entidades Promotoras de Salud (EPS), Fondos de Pensiones y Cesantías, y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).
- **Bienestar Interno:** Fondo de Empleados de la UNGRD.
- **Sector Privado y Convenios:** Comunidad Empresarial Terranum y diversos comercios aliados que fortalecen la oferta de servicios

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 6 de 32

7. DESARROLLO

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 se encuentra alineado con los lineamientos estratégicos del **Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"**, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las transformaciones laborales derivadas de la Cuarta Revolución Industrial. Su diseño responde a una visión moderna del empleo público, orientada a la innovación y al bienestar integral como motor de cambio.

Para garantizar que el plan responda a la realidad institucional de la **UNGRD**, su construcción se basó en la integración de los siguientes insumos prioritarios:


- **Diagnóstico de Necesidades:** Resultados de la medición de necesidades de bienestar y capacitación 2025–2026.
- **Gestión del Desempeño:** Acciones del plan de mejoramiento derivadas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) 2025–2026.
- **Diálogo Social:** Aportes, recomendaciones y sugerencias del Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (**SUNET**), Subdirectiva Bogotá.
- **Voz del servidor público:** Análisis de las entrevistas de retiro, sugerencias directas de los servidores públicos y encuestas de satisfacción de las actividades de la vigencia anterior.

Con el fin de asegurar una implementación técnica y organizada, las estrategias se articulan bajo los cinco (5) ejes transversales propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Estos ejes permiten desarrollar iniciativas que modernizan el empleo público y promueven la calidad de vida. Finalmente, el documento define con precisión los criterios y requisitos para el otorgamiento de incentivos, garantizando transparencia y motivación en el reconocimiento al mérito.

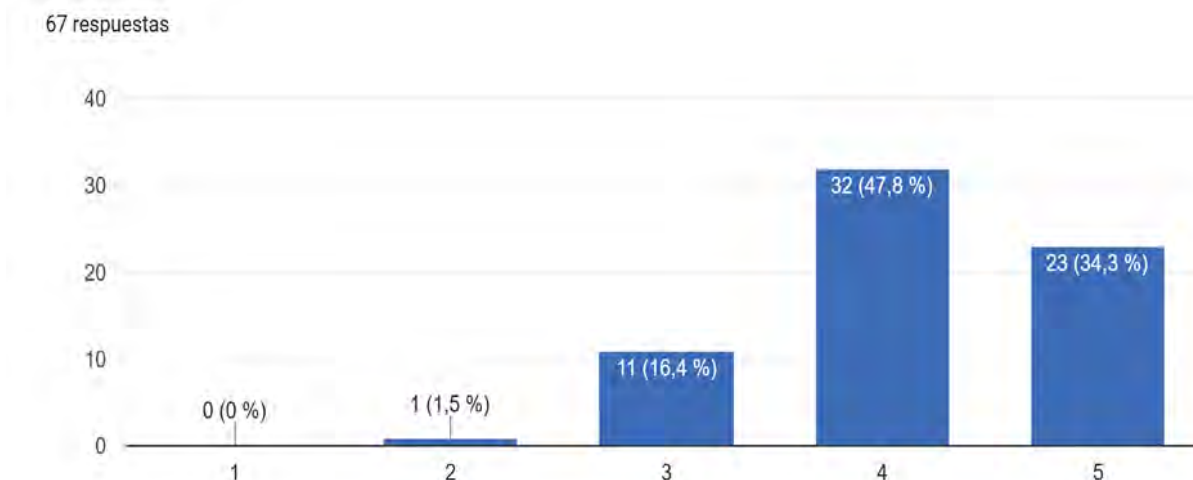
7.1. Diagnóstico interno de necesidades de Bienestar

Con el propósito de asegurar una identificación precisa de las expectativas y requerimientos de los servidores públicos, se realizó un ejercicio de recolección de información mediante la Encuesta de Necesidades de Bienestar 2026. Este instrumento fue enviado de manera digital a la totalidad de los servidores de la planta activa (96 funcionarios) a través del enlace institucional <https://forms.gle/qTbAUoA1oMzuLJT98>, permaneciendo habilitado del 03 al 15 de diciembre de 2025. El objetivo central de esta consulta fue evaluar el plan 2025 y recoger las necesidades, observaciones y sugerencias técnicas que fundamentan la estructuración de los Planes de Bienestar y Capacitación de la presente vigencia. El análisis se sustentó en la participación de **67 servidores públicos**, lo que representa una muestra representativa del **69.8%** de los servidores, garantizando así la validez y pertinencia de los resultados para la toma de decisiones estratégicas.

A continuación, se presenta el análisis cuantitativo y cualitativo detallado de los hallazgos obtenidos:

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 7 de 32

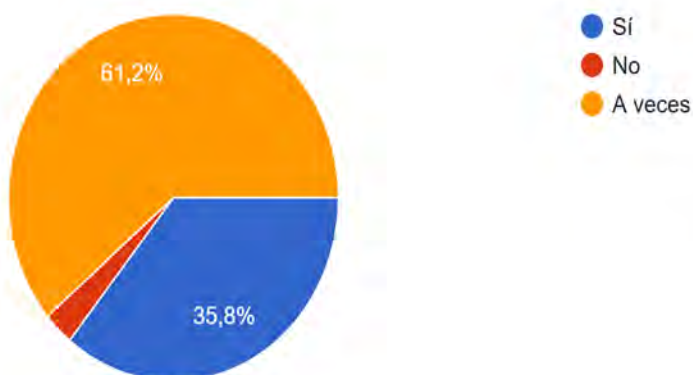
1. ¿En qué medida considera que el Plan de Bienestar contribuye a su calidad de vida laboral y al balance entre su vida personal y organizacional?



El 82,1% de los encuestados, refiere que el Plan de Bienestar contribuye al balance entre su vida personal y laboral, el 16,4% se encuentra en el rango neutro y el 1,5% considera que el plan de Bienestar aporta poco a su balance entre su vida personal y laboral.

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

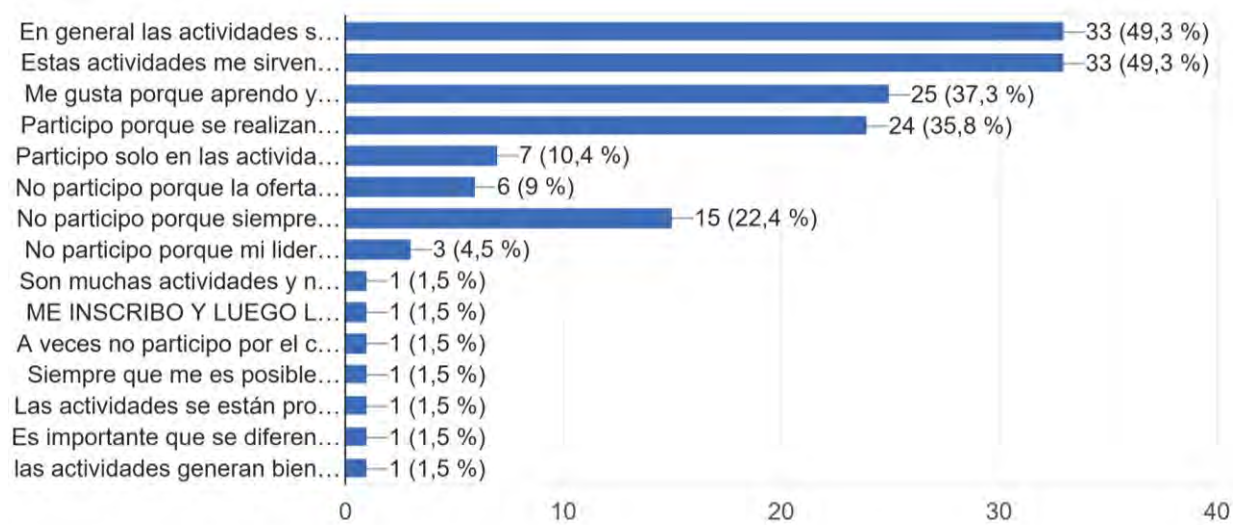
67 respuestas



Según la encuesta, la mitad de los participantes (35.8%), manifiesta que participa activamente en las actividades de Bienestar, sin embargo, hay un segmento considerable 61.2% que participa ocasionalmente, 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?

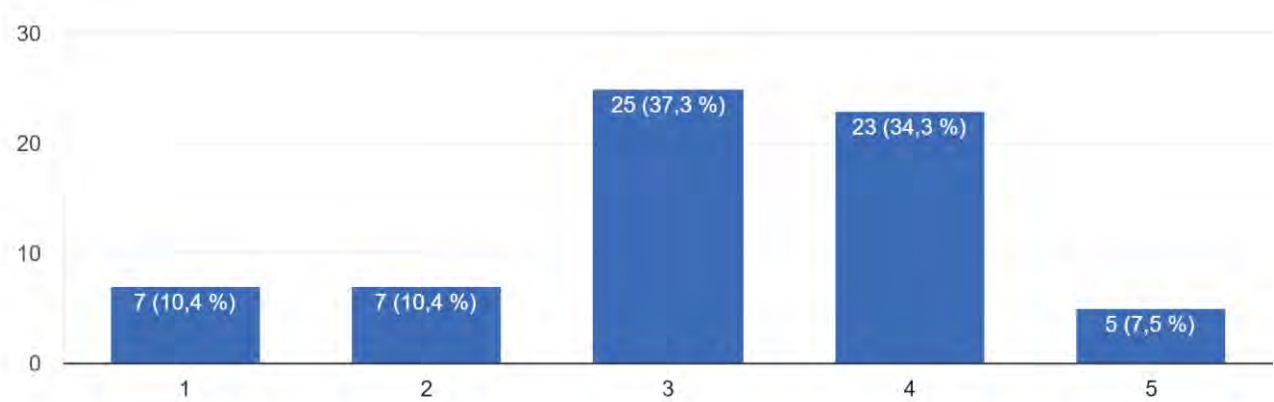
67 respuestas




Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de los aspectos que facilitan o por el contrario obstaculizan su participación en las actividades de bienestar. 33 de los encuestados (49,3%) considera que las actividades desarrolladas por el grupo de Talento Humano, contribuyen para hacer una pausa y recargar energía durante la jornada laboral, 33 de los encuestados (49,3%) piensan que las actividades son divertidas e interesantes, 25 que corresponden al (37,3%) de los encuestados consideran que participan en las actividades de bienestar ya que se realizan durante la jornada laboral y participando en estas puede descubrir nuevos talentos. De otro lado, 15 personas que corresponden al (22,4%) manifiestan que se les dificulta participar debido a sus compromisos laborales, 7 de los participantes que respondieron la encuesta y que corresponden al (10,4%) de los encuestados consideran que participan solo en las actividades extra laborales ya que no tiene el tiempo suficiente para participar en las actividades realizadas en horarios dentro de la jornada laboral.

4. ¿Considera usted que en la entidad se comunican y gestionan los cambios que afectan a los servidores públicos?

67 respuestas

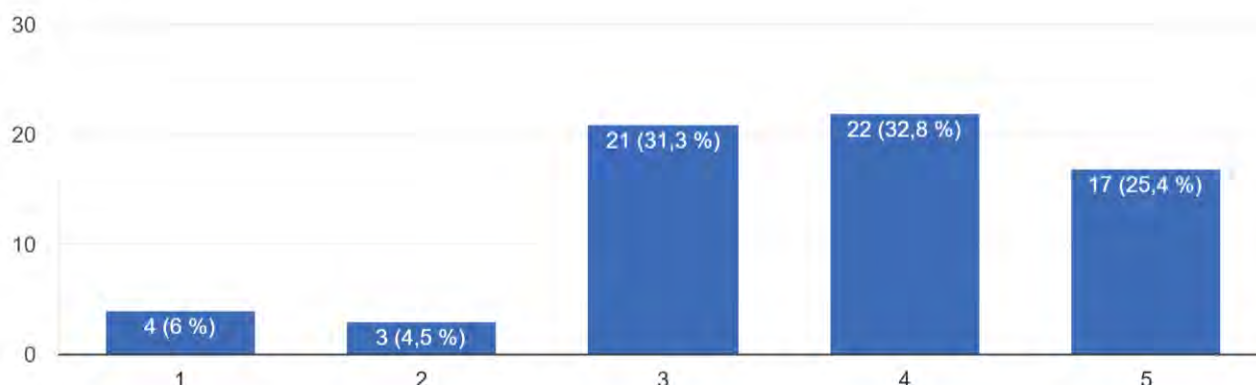


 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 9 de 32

El 41,8% de los encuestados, considera que la comunicación y cambios que se presentan al interior de la entidad es oportuna, mientras que el 37,3% de los encuestados consideran que en un nivel intermedio se comunican y gestionan los cambios que afectan a los servidores públicos y el restante 20,8% cree que podría mejorar la gestión del cambio y en particular el proceso de comunicación e información sobre los mismos.

5. ¿Qué tan relevante es incluir en los planes de Bienestar actividades relacionadas con diversidad y equidad de género?

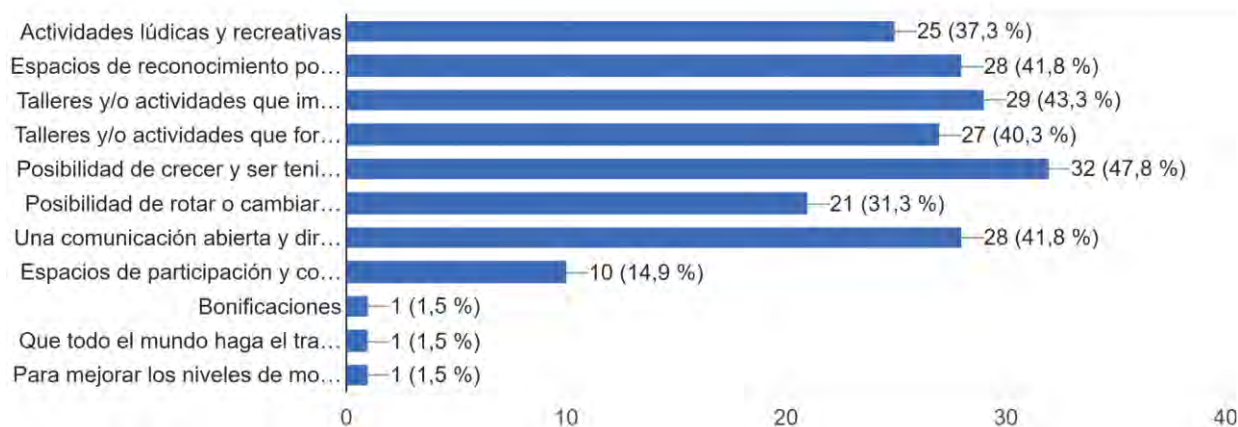
67 respuestas




El 58.2% (39) de los 67 encuestados considera de gran importancia incluir en los planes de bienestar temas con enfoque en diversidad y equidad de género. Por otro lado, el 31.3% (21) muestra una posición intermedia al considerarlo como algo relevante en menor medida, mientras que un 6% (4) manifiesta que no percibe relevante el tema.

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

67 respuestas

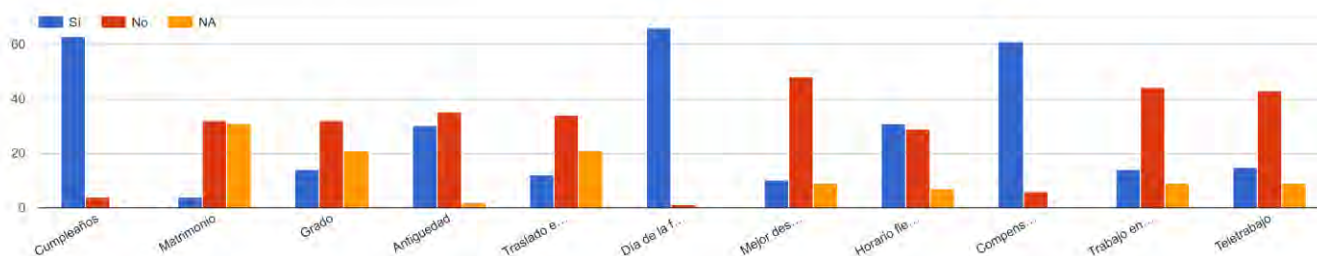


 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 10 de 32

Los encuestados tuvieron la oportunidad de seleccionar múltiples respuestas respecto a los factores que aumentan su motivación en el trabajo. Un total de 32 participantes consideraron que la posibilidad de ser tenidos en cuenta para nuevos proyectos relacionados con su contribución laboral es un factor clave de motivación. Por otro lado, 29 encuestados destacaron la importancia de realizar talleres que fomenten y les permitan desarrollar sus competencias laborales. 28 de los encuestados consideran que un factor de motivación son los espacios de reconocimiento por las contribuciones laborales. 28 de los encuestados opinan que la comunicación clara y directa es importante para tener una motivación constante. Finalmente, 27 encuestados mencionaron factores motivacionales adicionales, como los talleres que fortalezcan las habilidades personales.

7. Estímulos e incentivos

¿Conoce y ha disfrutado alguno de los siguientes beneficios?



1. Beneficio de cumpleaños

El 63 de los encuestados manifiestan que disfrutan habitualmente del beneficio de cumpleaños, mientras que 4 de los encuestados respondieron que no hacen uso de este beneficio.

2. Beneficio de matrimonio


4 de los encuestados indicaron que conocen, han participado o disfrutado de este beneficio. Por otro lado, 32 de los encuestados respondieron que no han participado. Estos datos pueden reflejar la tendencia del vínculo matrimonial actual, o una baja participación o conocimiento sobre este beneficio, lo que sugiere que podría ser necesario mejorar su comunicación y accesibilidad para los servidores públicos.

3. Grado

14 de los encuestados manifiestan que conocen y han disfrutado del beneficio de grado. Por otro lado 32 de los encuestados mencionan que no han disfrutado del beneficio mencionado.

4. Antigüedad

Según los resultados obtenidos 30 de los encuestados conocen y han disfrutado del beneficio por antigüedad. En cambio 35 de dichos encuestados no han disfrutado del beneficio por lo cual se considera realizar mayor difusión del mismo.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 11 de 32

5. Traslado en bici

Según la encuesta realizada 12 de los encuestados disfrutaron el beneficio de traslado en bici y 34 de las personas encuestadas no han hecho uso de dicho beneficio.

6. Día de la familia

66 de los encuestados conocen y han disfrutado del beneficio del día de la familia y solo 1 persona de los 67 encuestados no conoce dicho beneficio.

7. Mejor desempeño individual

De los 67 encuestados 10 conocen dicho beneficio. En cambio 48 de los encuestados no conoce el beneficio de mejor desempeño individual.

8. Horario flexible

31 de los encuestados conocen y han hecho uso del beneficio del horario flexible y 29 de los encuestados no ha hecho uso del beneficio.

9. Compensación de tiempo (Semana Santa y fin de año)

61 de los encuestados conoce y ha hecho uso del beneficio de compensación de tiempo y 6 de los encuestados no conocen y no han hecho uso del beneficio.

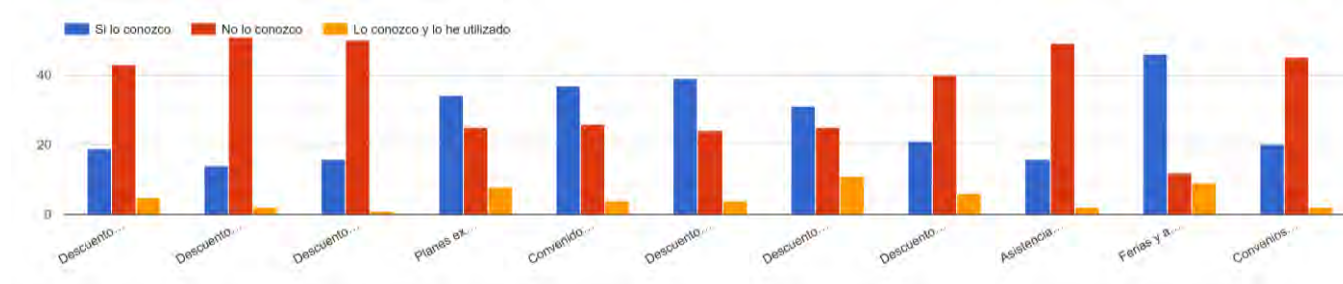
10. Trabajo en casa

14 de los encuestados conoce el beneficio de trabajo en casa y 44 de los encuestados no conoce o ha requerido este beneficio.

11. Teletrabajo

15 de los encuestados conoce el beneficio de teletrabajo y 43 de los encuestados no conoce o ha utilizado esta modalidad de trabajo.

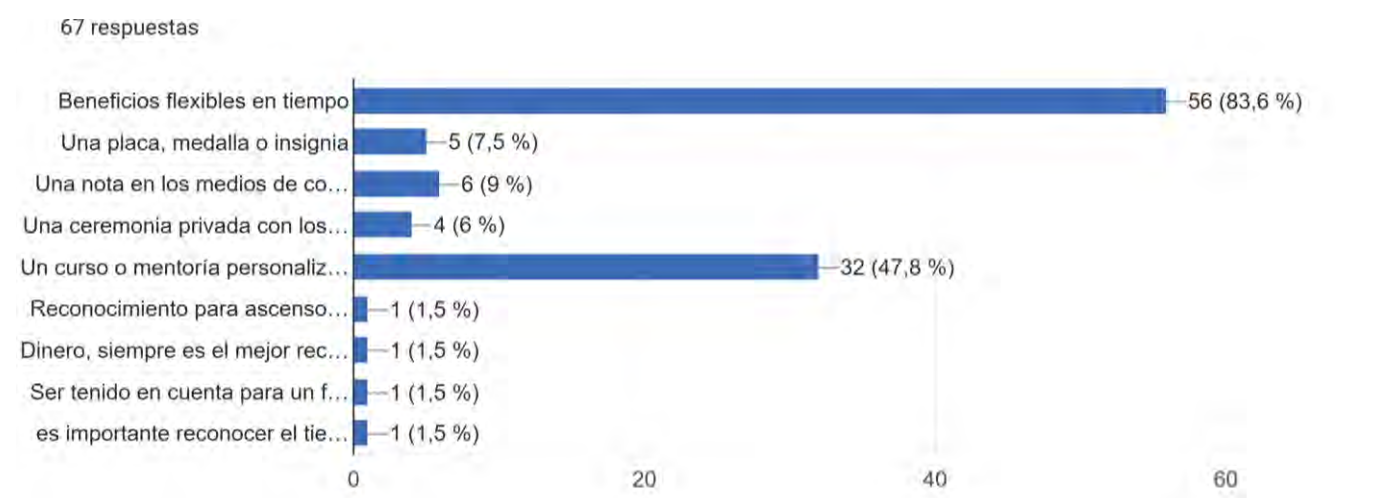
8. ¿Conoce los convenios o alianzas que se han establecido para su bienestar?



Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de los convenios o beneficios, se evidenció que, de los 67 servidores públicos encuestados, todos tienen conocimiento de

algunos de los convenios o alianzas que la UNGRD tiene en el complejo empresarial Connecta y otros aliados.

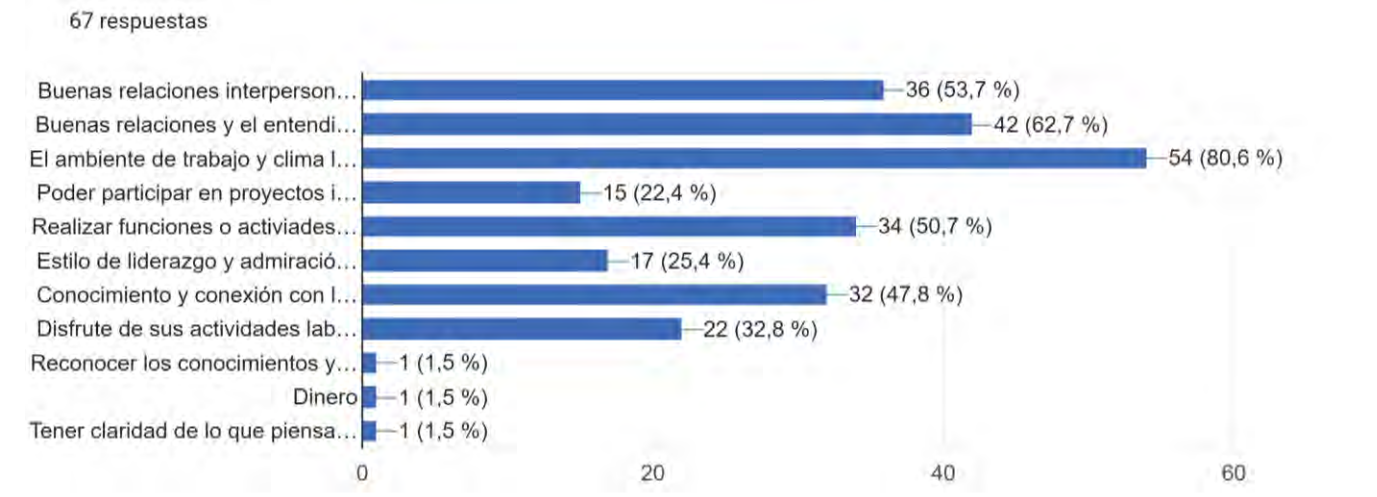
9. ¿Qué incentivo no pecuniario le gustaría recibir como beneficio por su contribución y alto desempeño en la entidad? (Señale máximo 2)




Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de los beneficios que les gustaría recibir como beneficios por su contribución. Los resultados muestran que el incentivo más deseado por los empleados es la flexibilidad en el tiempo, con 83.6% de los votos. Además, la opción de recibir formación y mentoría personalizada también es muy valorada, con un 47.8%. Las notas en medios de comunicación fueron elegidos por el 7.5% de los empleados.

Estos resultados sugieren que los empleados valoran principalmente el equilibrio entre la vida personal y profesional, así como las oportunidades de crecimiento profesional y el reconocimiento por su trabajo.

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



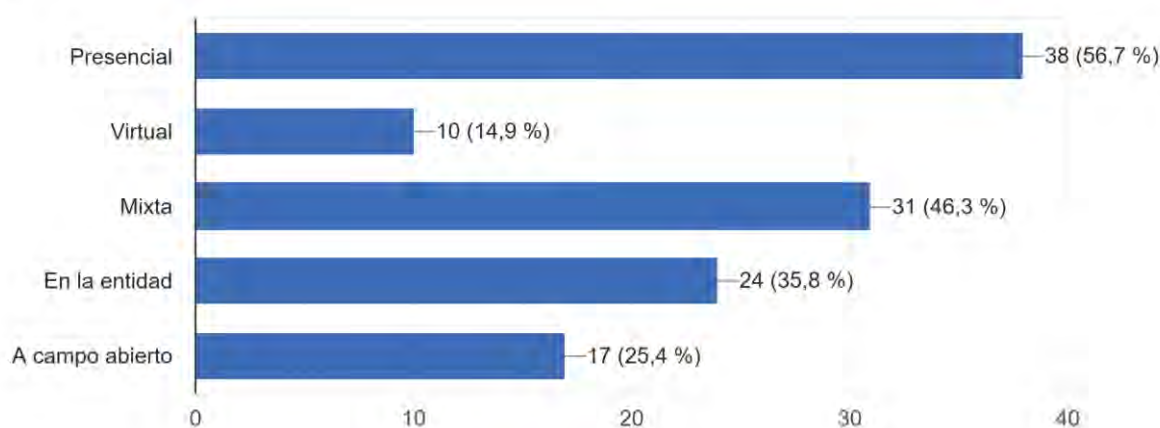
 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 13 de 32

Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de qué factores motivacionales generan que un servidor esté más motivado que el otro. De acuerdo a las opiniones dadas por los encuestados se puede concluir que los factores organizacionales que influyen en la motivación de los empleados varían. El 80.6% destaca el impacto del ambiente de trabajo y el clima laboral, mientras que el 62.7% menciona buena relación y entendimiento con su líder. Además, el 53.7% considera crucial mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, y el 50.7% mencionan que realizar funciones o actividades nuevas con las que se sientan a gusto y en continuo aprendizaje es un factor motivacional.

Actividades a Desarrollar en el Plan de Bienestar 2026

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

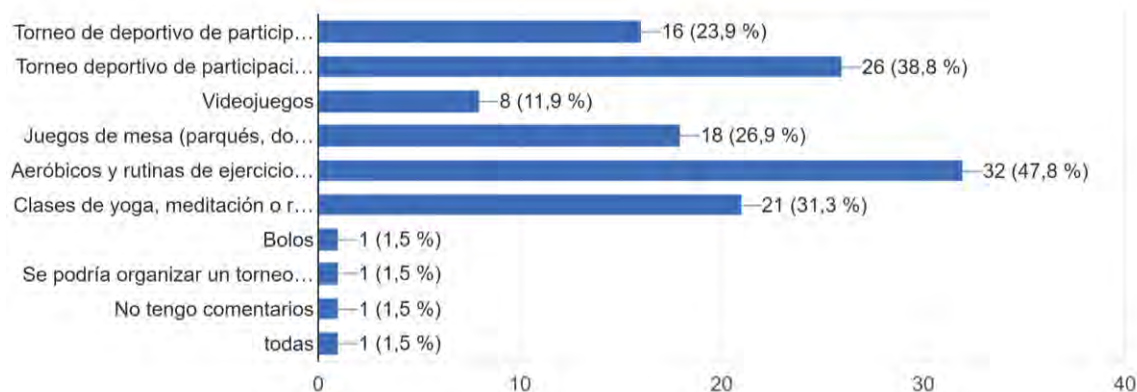
67 respuestas




Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas frente a la modalidad de su preferencia para el desarrollo de las actividades de Bienestar. De acuerdo con estos resultados, el 56.7% prefiere actividades presenciales, y un 46.3% prefiere modalidades mixtas, mientras que las opciones virtuales son las menos elegidas.

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

67 respuestas

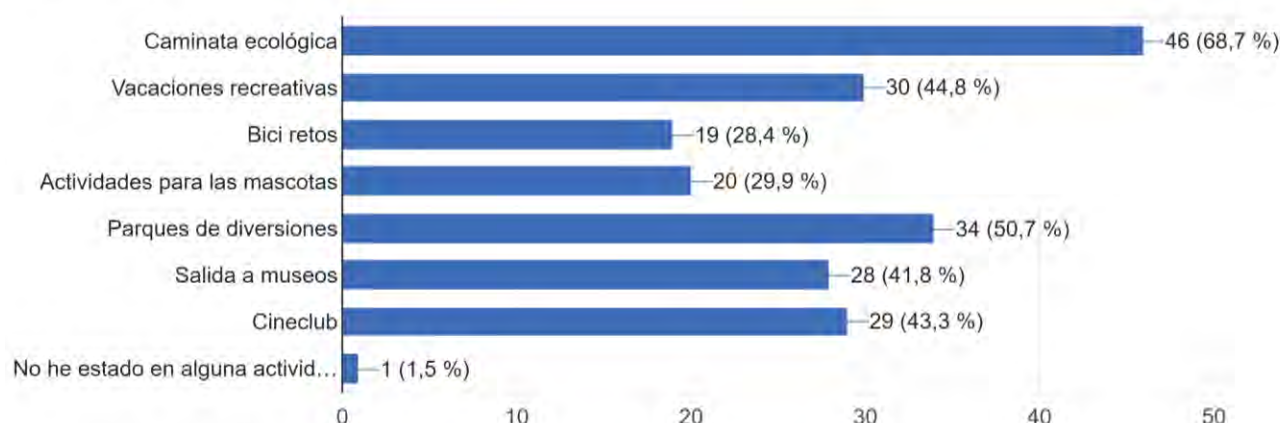


	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 14 de 32

Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas frente a las actividades deportivas que les gustaría que se realizarán en la UNGRD. El (47.8%) de los participantes prefieren actividades relacionadas aeróbicos y rutinas de ejercicios seguidas por los torneos deportivos en equipo (38.8%) y las actividades relacionadas a yoga y relajación (31.3%). Las opciones recreativas como los juegos de mesa también tienen una presencia significativa.

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

67 respuestas

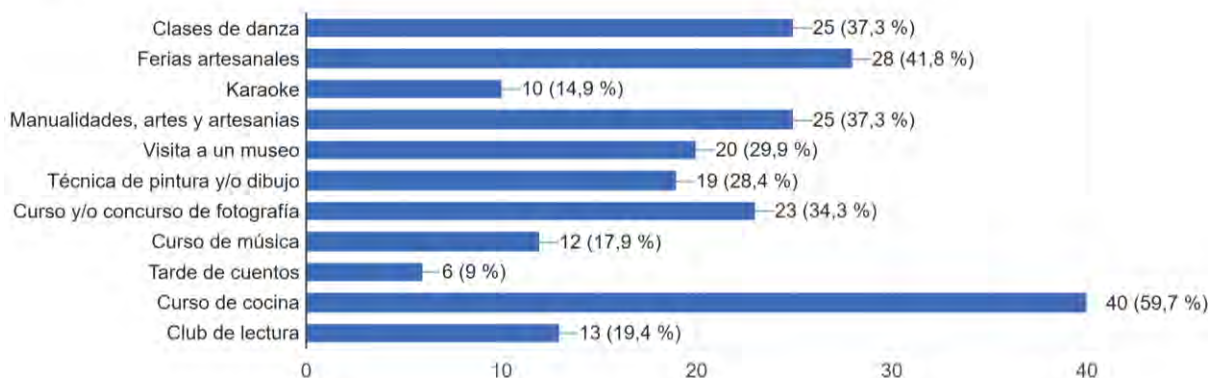



Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas frente a las actividades recreativas que les gustaría que se desarrollaran en la UNGRD. Las caminatas ecológicas son las actividades más populares, con 68.7%, seguidas por parques de diversiones y vacaciones recreativas.

Sin embargo, las combinaciones de actividades fueron principalmente (caminatas ecológicas, vacaciones recreativas y parques de diversiones) las cuales fueron las más mencionadas. Esto demuestra que los participantes prefieren actividades que incluyan múltiples opciones recreativas.

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

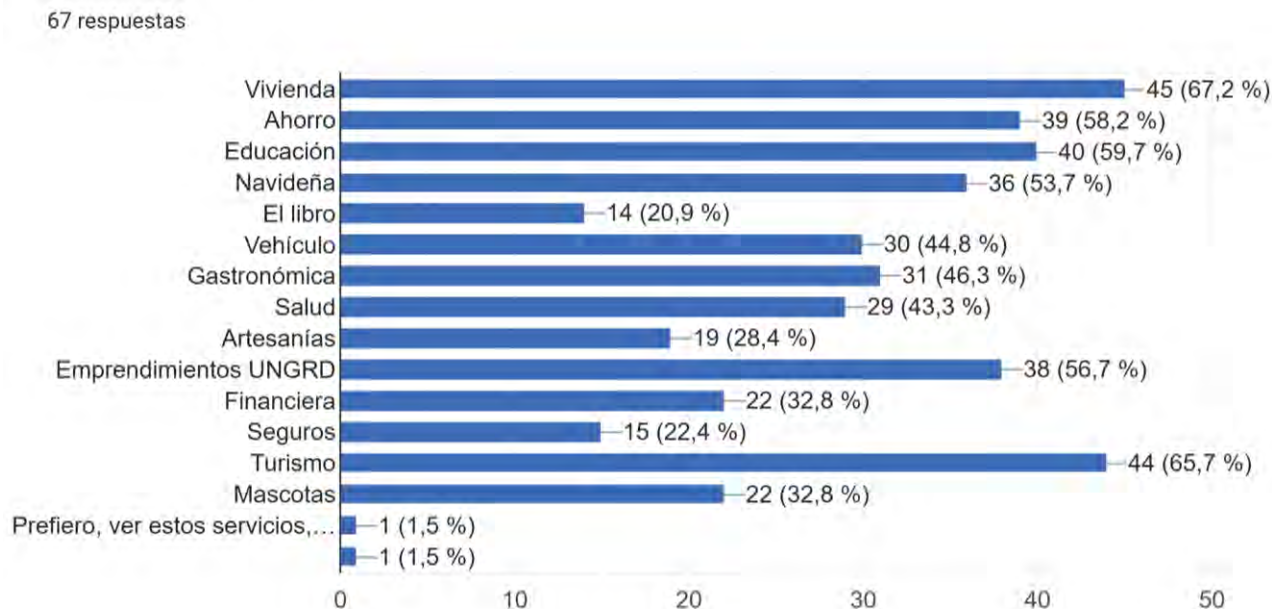
67 respuestas



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 15 de 32

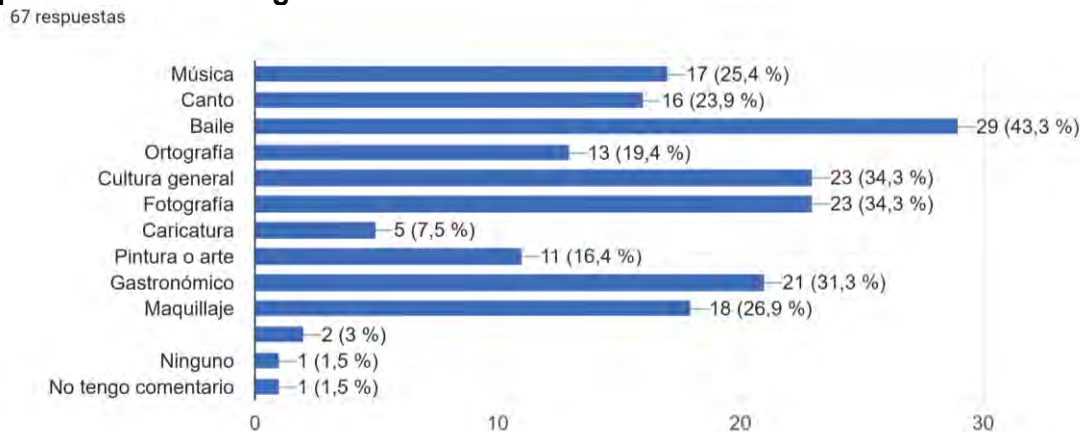
Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca del tipo de actividades que les gustaría que se realizarán en la UNGRD. Los cursos de cocina son la actividad cultural más popular con 40 respuestas (59.7%), seguida por las ferias artesanales con 28 respuestas (41.8%) otra actividad significativa en la que le gustaría a los funcionarios participar clases de danza con 25 respuestas (37.3%) seguidos a esta las manualidades, artes y artesanías (37.3%).


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



Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de qué ferias de servicio les gustaría que se realizarán. Con 45 respuestas (67.2%), la feria de vivienda es la más solicitada por los encuestados para realizarse en la UNGRD. Le siguen la feria de turismo con 44 votos, la feria de educación con 40 votos, la feria del ahorro 39 votos y la feria de navideña con 36 votos, entre las más destacadas.

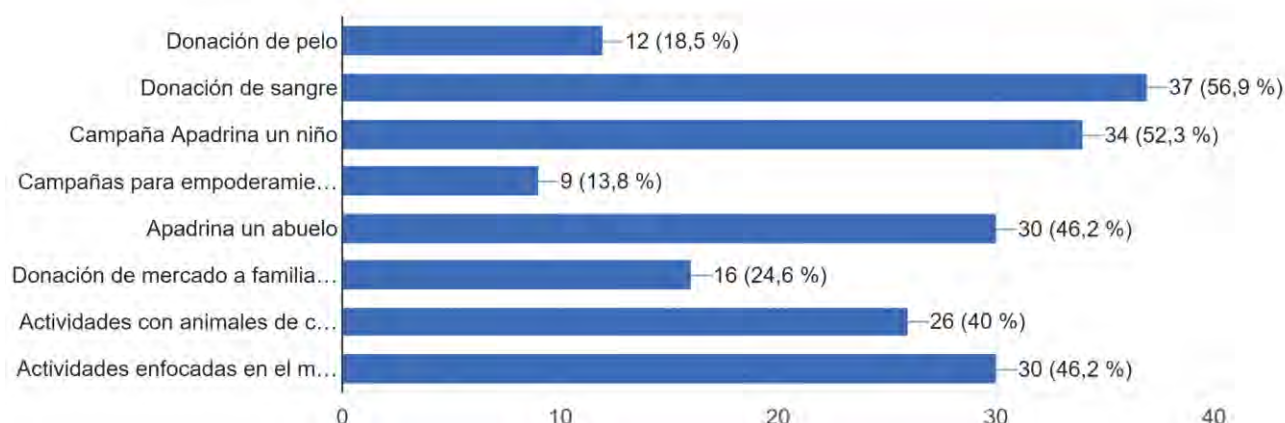
6. ¿Qué tipo de concursos le gustaría se realizará al interior de la UNGRD?



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 16 de 32


Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de los concursos que les gustaría que se realizarán en la UNGRD. Los concursos preferidos para realizar dentro de la UNGRD son, en primer lugar, el de baile, con 29 votos (43.3%). Le siguen empatados, con 23 votos (34.3%) cada uno, los concursos cultura general y fotografía. En cuarto lugar, con 21 votos (31.3%), se encuentra el concurso de gastronomía. Los demás concursos obtuvieron menor cantidad de votos.

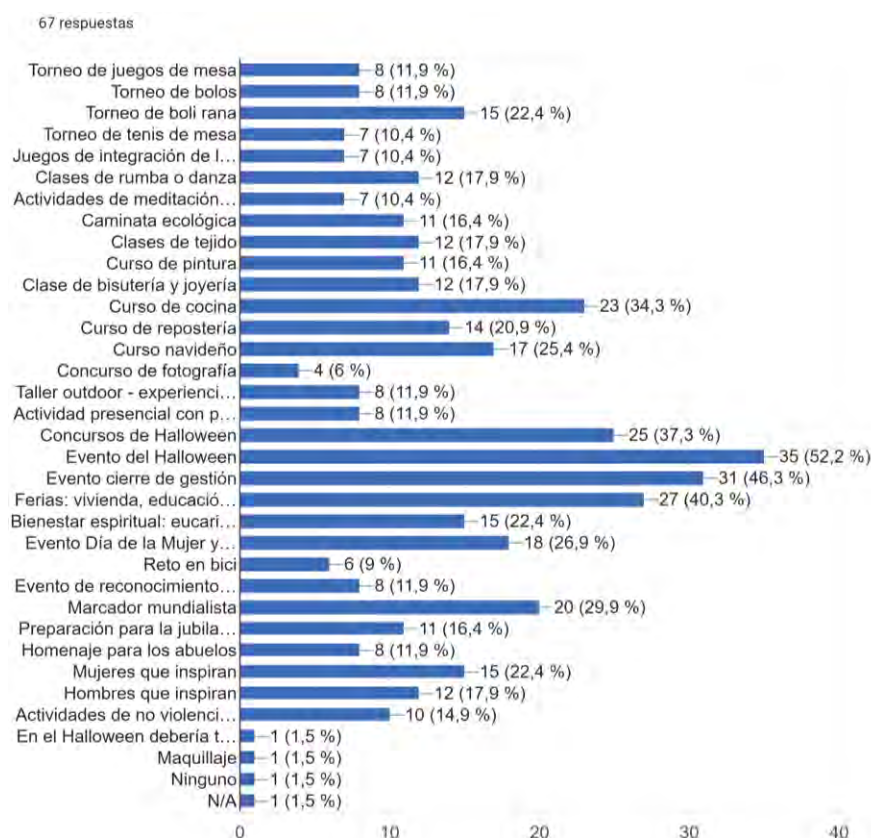
7. ¿Qué tipo de actividades de voluntariado le gustaría que se incentivarán al interior de la UNGRD?



Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de qué tipo de actividades de voluntariado le gustaría que se realizaran en la UNGRD. Los resultados de la encuesta mostraron que el 56.9% de los participantes (37 votos) se mostró interesado en incentivar la donación de sangre. Le siguieron con el 52.3% (34 votos) la campaña apadrina un niño.

8. ¿Cuáles fueron las actividades que más disfrutó del plan de Bienestar para la vigencia 2025?

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 17 de 32



Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de las actividades que más disfrutaron en el plan de bienestar del 2025. Según las respuestas recibidas, las actividades que los servidores públicos más disfrutaron durante el año 2025 fueron: el evento de Halloween con 35 votos (52.2%); seguido por el evento del Cierre de Gestión, con 31 votos (46.3%); las Ferias temáticas (vivienda, educación, ahorro, salud, turismo, amor y amistad, navidad), con 27 votos (40.3%). Las demás actividades recibieron una votación menor.

9. Por favor comparta con nosotros alguna actividad que no se mencionó anteriormente y usted desea sugerir se considere para el plan de Bienestar vigencia 2025.

- Clase de suculentas
- Cursos de deportes como tenis de mesa y patinaje
- Capacitación de salud mental
- Manejo del estrés
- Salas de relajación
- Desafío en grupos
- Tai Chi

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 18 de 32

10. Por favor permítanos saber si usted tiene alguna necesidad específica que debamos considerar para su bienestar

- Manejo de programas de computador, impresora y scanner
- Tiempos de desconexión otorgados por el líder
- Regalo de navidad para los hijos de los servidores públicos
- Reforzar los beneficios que están vigentes
- Fortalecimiento de actividades de salud
- Fortalecer charlas sobre el bienestar emocional
- Tiempo compensatorio por actividades o jornadas extralaborales
- Curso de lenguaje de señas y braille
- Entregar insumos para bicicletas con el logo institucional

7.2 Plan de Mejoramiento MIPG 2024 – 2025

Conforme a los resultados del formulario único de reporte de avance de la gestión del MIPG 2024 - 2025, se evidenciaron oportunidades de mejora que se deben abordar a través del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROCESO RESPONSABLE
1	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Formular y ejecutar el plan de divulgación de Instrumentos de acoso laboral y VBG Autodiagnóstico: 56	Formular un plan de divulgación específico para los instrumentos de acoso laboral, acoso sexual (VBG) y discriminación. Ejecutar las actividades de divulgación.	Plan de Divulgación y Evidencia de su Ejecución.	Gestión del Talento Humano
2	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Promover espacios periódicos de rendición de cuentas donde los gerentes públicos interactúen con el personal de interés (Autodiagnóstico 65)	Definir esquema: el objetivo del espacio, los temas a tratar, la periodicidad, los públicos de interés (internos y externos) y el formato (presencial, virtual, mixto).	Estructura de la dinámica	Gestión del Talento Humano

[Consultar Plan de Mejoramiento MIPG 2024-2025](#)

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 19 de 32

7.3. Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2026

7.3.1. Ejes de Bienestar

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




Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública 2023.

Imagen: Construcción interna de la UNGRD

1. Eje: Equilibrio Psicosocial

Este eje está orientado a dar respuesta a las nuevas formas de adaptación laboral, teniendo en cuenta los diferentes cambios que surgieron post pandemia, la adopción de herramientas tecnológicas, la necesidad de transformaciones o modernizaciones institucionales, que confrontan a las servidoras y los servidores públicos a adoptar cambios acelerados y adaptarse a las exigencias y circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. En este eje se han considerado 3 estrategias o componentes: Los factores psicosociales; el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 20 de 32

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En respuesta a ello, en esta dimensión considerarán actividades relacionadas con la flexibilidad laboral, el teletrabajo, horarios flexibles, actividades dirigidas al fortalecimiento de los vínculos y lazos familiares, fomento al uso de medios alternativos de transporte, manejo del tiempo libre y la desconexión laboral.
- **Calidad de vida laboral:** A esta dimensión están asociadas aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Las iniciativas que se incluirán en este componente están relacionadas con las acciones de reconocimiento, gestión del cambio, desvinculación asistida, ferias, alianzas y desarrollo de las habilidades del ser.


2. Eje: Salud Mental

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

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

3. Eje: Diversidad e Inclusión

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


	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 21 de 32

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

4. Eje: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. En este eje se han considerado 3 estrategias o componentes: Creación de cultura digital para el bienestar y analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales

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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 22 de 32


aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

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

5. Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público

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

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. También comprende las actividades encaminadas a promover la vocación por el servicio público en lo que tiene que ver con brindar un servicio de calidad que propenda por la mejora continua de las capacidades y competencias propias; así como, estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y fomentar el trabajo colaborativo.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 23 de 32

Las acciones que darán respuesta a este componente están relacionadas con las diversas acciones y estrategias pedagógicas y comunicativas que se adelanten para fomentar el sentido de pertenencia con la entidad y su misionalidad, las acciones relacionadas con el código de integridad y los principios de la función pública, el programa de reconocimiento y méritos, el fortalecimiento del trabajo en equipo y colaborativo, las acciones de voluntariado, espacios de reflexión y diálogo institucional, acciones para el conocimiento del propósito misional y todas las acciones relacionadas con la gestión del cambio, el plan de mejora del clima y cultura laboral.

7.3.2. Incentivos

El plan de incentivos para los servidores públicos de la entidad está orientado a fortalecer las estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de estímulos e incentivos para los servidores públicos en Colombia y con el firme propósito de fomentar el bienestar, la motivación y la fidelización de su talento, para la consecución de los objetivos institucionales y el fortalecimiento del clima y cultura organizacional.


El plan de incentivos institucionales se estructura teniendo en cuenta dos tipos principales de incentivos:

- **Incentivos pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad. Dichos reconocimientos económicos serán de hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Es importante considerar que por la naturaleza y características propias de la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo de Desastres y dada la provisionalidad de sus servidores, cabe la posibilidad que este incentivo no sea viable durante la vigencia, dada la composición actual de la planta de personal; no obstante, en el plan de incentivos institucionales se crean las condiciones, se establecen los lineamientos, requisitos y cronograma para su desarrollo.

- **Incentivos no pecuniarios:** Estos incentivos están conformados por un conjunto de programas flexibles, no monetarios, dirigidos a reconocer de manera individual al servidor público con el mejor desempeño productivo en niveles de excelencia. En esta categoría podrán participar todos los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción que cumplan con los siguientes requisitos:
 - Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
 - No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 - Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior, es decir, vigencia 2025.

Para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos no pecuniarios a los servidores u servidoras ganadoras por categoría de cargo:

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 24 de 32

- Beca para adelantar estudios de educación superior, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, durante un año. Con el tope que se defina el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Bonos de consumo o de turismo. Con el tope que se defina en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Plan anual de medicina prepagada para el servidor. Con el tope que se defina en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Plan de acondicionamiento físico en gimnasio. Con el tope que se defina en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas misionales de la entidad.
- Traslados, encargos, y comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

Es importante aclarar que el servidor solamente podrá ser beneficiado con un (1) incentivo no pecuniario del presente plan a su elección.

El proceso de selección de los servidores públicos con mejor desempeño individual será realizado en primera instancia por el Grupo de Talento Humano y procederá de la siguiente manera: Una vez cerrados los resultados de la contribución al desempeño de cada servidor se validarán las servidoras y servidores que cumplen con los requisitos y se les notificará mediante comunicación interna las opciones y fechas para seleccionar y redimir el incentivo de su elección. Una vez recibida la respuesta formal de la servidora o servidor se procederá a gestionar el incentivo para que el disfrute se pueda realizar antes del 30 de noviembre de la vigencia.

Posterior al disfrute del incentivo el Grupo de Talento Humano enviará al beneficiado la encuesta de satisfacción relacionada con el beneficio otorgado. Este proceso culminará con el reconocimiento público y entrega del diploma en la ceremonia de reconocimientos que se realice durante el evento del cierre de gestión.


Es preciso mencionar que en caso de tener más de un servidor público por cada nivel organizacional que reúnan los requisitos, se usará como mecanismo de selección las siguientes variables:

- Mejor calificación en la evaluación de desempeño institucional
- Antigüedad
- En caso de persistir el empate, se llevará a evaluación del Comité de Gestión y Desempeño Institucional para seleccionar a la ganadora o ganador del incentivo

8. RESPONSABILIDADES, RECURSOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se financiará con los recursos de funcionamiento asignados y aprobados por el Comité de Adquisiciones de la entidad. La gestión se concentrará en las siguientes líneas de acción prioritarias:

- **Escuela de Liderazgo (Fase II):** Se avanzará en la consolidación del perfil de liderazgo institucional mediante la evaluación de estilos de dirección de los profesionales de planta y líderes del nivel directivo. Esta fase incluirá la aplicación de la metodología **DISC** y el desarrollo


	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 25 de 32

de sesiones de **mentoring grupal** enfocadas en potenciar habilidades de desarrollo y motivación de equipos de alto desempeño.

- **Despliegue de Cultura Organizacional:** Tras el mapeo de los siete atributos culturales en 2025 (*Sentido Territorial, Creatividad, Empatía, Agilidad, Resolutividad, Excelencia y Propósito Colectivo*), la vigencia 2026 se enfocará en la fase de despliegue y apropiación. Se dará prioridad a la profundización de los dos atributos identificados como críticos para la identidad institucional.
- **Fortalecimiento del Clima Laboral:** Como resultado del ciclo de mejora continua, se ejecutará un plan de intervención orientado a cerrar las brechas identificadas en la medición 2025. Los esfuerzos se centrarán en tres dimensiones clave: **Liderazgo, Sistemas de Reconocimiento y Planes de Desarrollo Personal (Formación)**.
- **Gestión del Cambio:** Ante la dinámica institucional propia de la transición de gobierno y los ajustes estructurales previstos, se implementará una estrategia de gestión del cambio para facilitar la adaptación de los servidores públicos, asegurar la continuidad del conocimiento y fortalecer la resiliencia organizacional frente a los movimientos de personal.
- **Reconocimiento y Mérito:** Se potenciarán los esquemas de incentivos basados en la cultura de la transparencia, la ética pública y el mérito, reforzando el compromiso de los servidores públicos con la excelencia en el servicio.

La gobernanza del plan se estructura bajo el siguiente esquema de responsabilidades:


- **Diseño, Implementación y Evaluación:** A cargo del Grupo de Talento Humano, bajo la supervisión de la coordinación y el equipo profesional designado.
- **Aprobación:** Responsabilidad del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- **Supervisión:** Responsabilidad de la Secretaría General
- **Monitoreo de Resultados:** A cargo de la Oficina Asesora de Planeación e Información, en articulación con las áreas de control interno para garantizar el cumplimiento de las metas institucionales.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 26 de 32


9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se relacionan las actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la Vigencia 2026


EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores psicosociales	Torneos deportivos	Torneo juegos de mesa, torneo boli rana, torneo tenis de mesa, juegos DAFP, torneo CCF	II, III, IV y V
		Actividad física	Momentos de bienestar (rumba), caminata ecológica	I, II, III, IV, V y VI
		Actividades socioculturales y recreativas	Evento mascotas, polla mundialista, karaoke o noche de talentos, cine club y un día en el museo	I, II, III, IV, V y VI
		Capacitación informal en artes y artesanías	Clase de cocina, repostería, bisutería, taller navideño, taller de tejidos, concurso de fotografía.	I, II, IV, V y VI
		Suma pasos a tu vida	Una competencia digital por pasos (usando apps de celular) que fomente caminar y minimice el sedentarismo.	I
		Entorno laboral saludable	Clase de Tai Chi Loncheras saludables, masajes terapéuticos, donación de sangre y hábitos de vida saludables	I, II, III, IV, V y VI
		Bienestar Espiritual	Sagrada eucaristía, imposición de la ceniza, conversaciones para el alma, relajación, meditación o yoga	I, II, III, IV, V y VI
	Equilibrio vida personal, familiar y laboral	Flexibilidad laboral	Impulso de beneficios flexibles y teletrabajo	I, II, III, IV, V y VI
		Actividades para el fortalecimiento de los lazos familiares	Día de la familia, vacaciones recreativas, actividad lúdica para hijos adolescentes Halloween y Día del abuelo / abuela	I, III, IV y V

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 27 de 32


EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
		Liderazgo para el equilibrio y desconexión laboral	Desconexión laboral y agenda cultural	I, II, III, IV,V y VI
		Jornadas ambientales	Taller para el cuidado de plantas y flores como las orquídeas	III
		Movilidad sostenible: Al trabajo en bici	Bici taller, concurso bici usuarios o ciclo paseo	I, III
	Calidad de vida laboral	Semana del Servidor Público	Evento	III
		Reconocimiento por fechas especiales	Tarjetas virtuales	II, III, V y VI
		Reconocimiento según profesiones	Tarjetas virtuales	I, II, III, IV, V y VI
		Desvinculación asistida	Certificado de gratitud y entrevistas de retiro Taller el nuevo rol en casa para quienes se retiran	A demanda
		Acompañamiento a prejubilados	Acompañamiento legal, formación y proyecto de vida	I, III, IV y V
		Promoción de servicios, fomento y emprendimiento	Ferias de aliados, artesanal, amor y amistad, navidad y servicios CCF	I, II, III, IV, V y VI
		Alianzas interinstitucionales para el Bienestar	Alianzas o convenios y feria programa Servimos DAFP	I y III
SALUD MENTAL	Higiene Mental	Salud mental y crecimiento personal	Programa Mana saludable CCF	II, IV y VI
		Momentos de bienestar	Relajación, meditación y yoga	I, III y V
		Estrategias para el afrontamiento de trabajo bajo presión	Toolkits	II y IV bimestre
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Manejo de ansiedad y depresión por situaciones organizacionales	Taller en el marco del Día Mundial de la Salud Mental	V
		Mentoring u orientación psicológica	Acompañamiento y consejería ocupacional	A demanda

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 28 de 32


EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
DIVERSIDAD INCLUSIÓN Y EQUIDAD	Fomento de la inclusión, diversidad y equidad	Mesa consultiva de género	Sesiones	I, II, III, IV, V y VI
		Divulgación y fortalecimiento de la ruta y canales de denuncia de VBG y cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral	Violentometro Buzones	I, II, III, IV, V y VI
		Implementación y mantenimiento estrategia institucional interna de género	Actividades de sensibilización y formación	I, II, III, IV, V y VI
		Homenajes	Día de la mujer	II
			Día del hombre	II
			Día del orgullo LGTBIQ+	III
		Conversatorios institucionales	El café por la equidad	I y VI
		Mujeres que inspiran	Video, pieza	II, III, IV, V y VI
		Hombres que inspiran	Video, pieza	II y IV, VI
	Prevención, atención y medidas de protección	Ruta, canales de denuncia y protocolo para la detección y atención de situaciones asociadas a la discriminación y el acoso laboral y sexual	Campaña y fortalecimiento canales de denuncia,	II, III, V y VI
		Ley de cuotas	Reporte indicador al DAFP	III y VI
		Política pública de prevención, atención y protección cualquier tipo de violencia basada en género	Revisión y ajuste de la política interna, taller de psico educación	II y V
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación cultura digital para el bienestar	Fortalecimiento de competencias digitales	Formación en el uso de la inteligencia artificial	III
		Ideas para el Bienestar	concurso donde los servidores públicos proponen mejoras a los procesos internos, premiando la idea	II y IV

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 29 de 32

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
			más innovadora y de fácil implementación.	
		Mentoring Inverso:	Los servidores públicos más jóvenes (nativos digitales) enseñan herramientas tecnológicas a los líderes senior.	III
		Industria digital 4.0	Formación en herramientas y atajos más útiles en paquete de office	II
	Analítica de datos para el Bienestar	Desarrollo de herramientas para la autogestión de trámites internos para el bienestar	Desarrollo de herramientas para la autogestión de trámites internos para el bienestar	I, II y III
	Creación de ecosistemas digitales	Información sobre utilidades y beneficios de herramientas tecnológicas disponibles en la entidad	Manejo eficiente del correo institucional	III
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Identidad y sentido de pertenencia	Rituales Institucionales	Lo que nos une	III
			Grupos primarios	I, II, III, IV, V y VI
			Como vamos	IV y VI
			Cadena de reconocimientos	VI
		Integración y vínculo	UNGRD más cerca de ti 2.0	II
			Evento de Halloween	V
			Noche de talentos	II
			Evento cierre de gestión	VI
			Novenas navideñas	VI
		Clima y cultura laboral	Divulgación de resultados y plan de acción de clima y cultura	I al VI
			Escuela de liderazgo para directivos	III, IV y V
			Divulgación y despliegue de la estrategia de cultura UNGRD	II, III, IV, V y VI
			Actividad outdoor para el fortalecimiento de los equipos	III y IV

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 30 de 32

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
		Gestión del cambio organizacional	Mantenimiento programa Gestores de Felicidad: GEFES	I, II, III, IV, V y VI
			Acompañamiento durante el proceso de modernización institucional o concurso de méritos	I al VI
			Espacios donde la secretaría general escucha directamente a servidores públicos de niveles asistenciales sin intermediarios.	V y VI
			Anuncios de nombramientos y posesiones	A demanda
			Visibilizarían de los talentos UNGRD	I, III y V
		Apropiación misional	Feria institucional de servicios	V
		Vocación por el servicio público	Despliegue e implementación código de integridad	I, II, III, I V, V y VI
			Jornadas de voluntariado	II, III y VI
INCENTIVOS	Pecuniarios	Plan de incentivos para servidores públicos en la modalidad mejor equipo de trabajo	Formular el plan de incentivos y presentar para su aprobación en el Comité de Desempeño institucional	I, III
	No pecuniarios	Mejor desempeño individual	Evaluación acuerdos de la vigencia anterior, verificación de requisitos, comunicado interno de otorgamiento, redención y evaluación	II, III y VI
		Tiempo compensado: Semana santa y fiestas de fin de año	Acto administrativo con lineamientos para la compensación de tiempo para el disfrute de estas fechas	II y VI
		Homenaje y beneficio cumpleaños	Tarjeta de homenaje por cumpleaños y entrega de bono	I, II, III, IV, V y VI
		Beneficios flexibles por antigüedad, grado, matrimonio o transporte en bici	Seguimiento de redención y actualización de indicadores de usabilidad	A demanda

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 31 de 32

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
		Quinquenios	Homenaje por antigüedad a los servidores que cumplen 5, 10 o 15 años de antigüedad en la entidad	IV


10. INDICADORES

La evaluación de las diversas actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizará a través de encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas. En adición, se realizarán los seguimientos bimestrales que se efectúan al cumplimiento del plan de acción institucional, así como a través de los indicadores del Sistema Integrado de Planeación y Gestión que se publican periódicamente en el aplicativo Neogestión, adicionalmente se presentará al cierre de cada semestre un informe de resultados en la comisión de personal.

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

5.3. Índice de ejecución o cumplimiento

El porcentaje de cumplimiento general proyectado y esperado para la implementación del Plan de Bienestar e incentivos, se estima en el 90% al final de la vigencia. Este indicador se calculará al final de cada bimestre y al cierre de la vigencia. La fórmula de cálculo empleada para el cálculo de este indicador es la siguiente:

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 32 de 32

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

5.4. Índice de Satisfacción

Alcanzar un nivel de satisfacción superior o igual al 90% con calificación entre 4 y 5 en las encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos. Este indicador se calculará al final de cada bimestre para los informes parciales y al cierre de la vigencia se estimará el indicador anual. La escala de valoración de estas actividades irá de 1 a 5, la fórmula de cálculo empleada para el cálculo de este indicador es la siguiente:

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

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Gloria Esperanza Mora Daza Contratista GTH	Yanizza Lozano Orjuela Coordinadora GTH	Michael Oyuela Vargas Secretario General UNGRD

11. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
13	Emisión plan de bienestar 2024	31/01/2024
14	Emisión plan de bienestar 2025	31/01/2025
15	Emisión plan de bienestar 2026	29/01/2026