
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 1 de 37

1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO	1
2.	INTRODUCCIÓN	2
3.	DEFINICIONES	3
4.	REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS.....	4
5.	OBJETIVOS	5
6.	ALCANCE	5
7.	DESARROLLO	6
8.	RESPONSABILIDADES, RECURSOS.....	29
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	29
10.	INDICADORES	36
11.	CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO	37

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 2 de 37

2. INTRODUCCIÓN

Las servidoras y los servidores públicos son el activo más importante con el que cuenta la **Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres** para desarrollar su misionalidad y cumplir con los objetivos estratégicos institucionales, que le permitan dar cumplimiento a los fines esenciales del Estado. En este sentido y con el propósito de fomentar un ambiente de trabajo favorable y propicio para el desarrollo del talento se establece el **Plan anual de Bienestar e incentivos** para la **vigencia 2025**. De conformidad con lo establecido en la Constitución Política de 1991 en el que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado; así mismo, la agenda global representada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucran temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

En consecuencia y para cumplir con el propósito, se consulta e incorporan al plan de Bienestar e Incentivos de la entidad el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023¹, en el catalizador C “Expansión de capacidades: Más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida²”, razón por la cual, los lineamientos contenidos en este documento se incorporan como herramienta metodológica para la implementación del plan en la vigencia 2024, en procura de lograr o mantener el bienestar de los servidores públicos, con base en lo


Señalado en la ley 909 de 2004³, el Decreto-ley 1567 de 1998⁴ y el Decreto 1083 de 2015 y con ello; contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

Es necesario precisar, que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través de la División de Empleo Público es la entidad y área responsable de formular la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano y cuyos lineamientos contenidos en el documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Esta herramienta de referencia contó con la revisión exhaustiva de diversas fuentes y estudios, la participación de los líderes de talento humano y la dirección de un equipo técnico para interpretar y fijar las prioridades estratégicas a incluir en los planes 2024-2026.

Adicionalmente como insumo prioritario y para generar un plan de acuerdo a las necesidades propias de los servidores de la entidad, se consideraron los resultados de la Encuesta de Necesidades de Talento Humano, aplicada a los funcionarios al cierre de la vigencia anterior y la matriz diagnóstica de Gestión Estratégica de Talento Humano- MIPG con las estrategias que requieren se incorporen acciones desde el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

¹Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia Potencia Mundial De La Vida"

². Pág. 104 del documento denominado Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2002-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 3 de 37

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 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)

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

4. "Por la 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 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 4 de 37

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” (Entreprisers Project, 2021).

4. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

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

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- 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 1823 de 2017. Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en las entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.
- 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 – Ley de desconexión laboral
- Ley 2306 de 2023. Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado. Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos. Por medio de la cual se expide el decreto único reglamentario del sector de inclusión social y reconciliación.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 5 de 37

- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Decreto 1227 de 2022. Por el cual se modifican y adicionan artículos relacionados con el teletrabajo

5. OBJETIVOS

5.1. General

Generar estrategias que contribuyan al bienestar y calidad de vida laboral de los servidores, así como, a su motivación, salud integral y al compromiso de los colaboradores de la UNGRD, fomentando una mejora del clima organizacional, el fortalecimiento de la cultura institucional y por ende el cumplimiento de los objetivos institucionales.


5.2. Específicos

- Promover la participación de los servidores en actividades que contribuyan a mantener el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar la equidad, diversidad y la inclusión en el entorno laboral
- Fomentar el uso de herramientas tecnológicas para el bienestar, con el fin de contribuir a la transformación digital e innovación que exige el mundo actual.
- Impulsar actividades encaminadas a promover en los colaboradores la identidad por el servicio público y la vocación por el buen servicio.
- Establecer los lineamientos para otorgar los incentivos a los colaboradores de la UNGRD, que fomenten el bienestar, motivación, reconocimiento y la fidelización de este talento, para la consecución de los objetivos institucionales y el fortalecimiento del clima y cultura.

6. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 está dirigido a los colaboradores de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD, así como, a sus familias, teniendo en cuenta el Decreto 1567 de 1998 el cual establece la obligatoriedad de contar con un plan anual que disponga de actividades de bienestar e incentivos que permitan elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del estado.

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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 6 de 37

protector por excelencia de sus integrantes”. Dados estos referentes, los servidores y sus familias son la principal población a la que está dirigida este plan de manera directa.

Con relación a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, estarán dirigidos exclusivamente a los funcionarios de libre nombramiento y remoción; así como, a los funcionarios de Carrera Administrativa, que cumplan los requisitos normativos para los servidores públicos, en niveles asistencia, técnico y profesional.

De otro lado para el desarrollo e implementación del presente plan contaremos con aliados estratégicos relacionados como parte de las alianzas institucionales, para la vigencia actual se proyecta contar con el apoyo de las siguientes entidades:

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Caja de Compensación Familiar Compensar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Administrador de Riesgos Laborales
- Fondo de empleados de la UNGRD
- Comunidad Empresarial Terranum
- Comercios aliados, entre otras


7. DESARROLLO

El Plan de Bienestar e Incentivos plasmado en este documento fue diseñado teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las nuevas dinámicas laborales que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial contenidas en el documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”; así mismo, fueron tenidas en cuenta como insumo prioritario los resultados del diagnóstico de necesidades internas de bienestar y capacitación 2024 – 2025 de la UNGRD, las acciones de bienestar consideradas en el Plan de Mejoramiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2024 – 2025, los aportes y recomendaciones del Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado – SUNET SUBDIRECTIVA BOGOTÁ y las observaciones, recomendaciones y sugerencias realizadas por los colaboradores de la entidad en las entrevistas de retiro y encuestas de satisfacción de las diversas actividades de bienestar realizadas en durante la vigencia anterior.

Para facilitar su planificación e implementación las acciones del plan fueron alineadas a los cinco (5) ejes propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante los cuales la entidad desarrollará acciones, estrategias o iniciativas que contribuyan al bienestar integral de los colaboradores para continuar incentivando la modernización del empleo público. Así mismo, se establecen los criterios y actividades que se incorporarán en el plan en relación a los incentivos.

7.1. Diagnóstico interno de necesidades de Bienestar

Para garantizar una acertada identificación de las necesidades de las y los servidores públicos de la entidad, fue necesario aplicar y analizar; la encuesta de necesidades de bienestar 2024 - 2025. Esta encuesta fue dirigida a los 96 funcionarios de la planta activa de personal, de la Unidad Nacional para

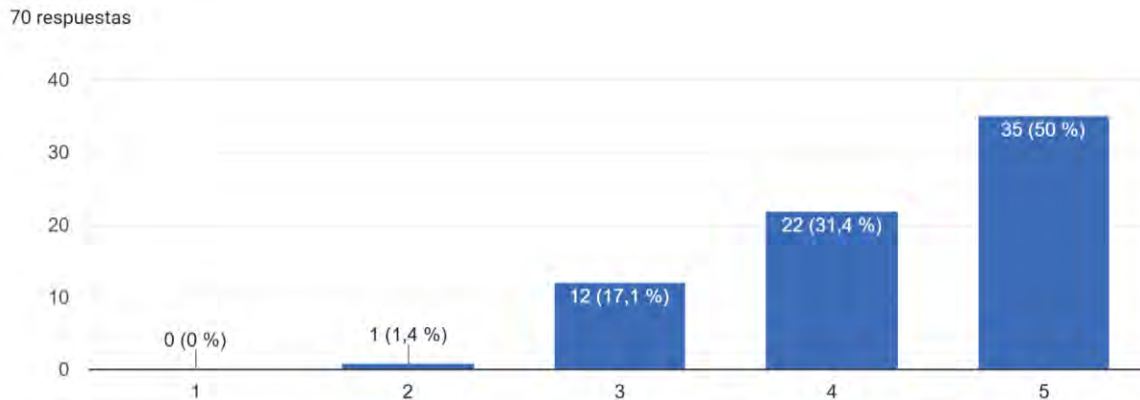
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 7 de 37

la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD, mediante un formulario de Google ubicado en el enlace <https://forms.gle/PEorKoygoJy6faP86>. Esta encuesta estuvo disponible desde el lunes 09 de diciembre del 2024 y hasta el 07 de enero del año 2025 inclusive.


La encuesta tuvo como objetivo identificar las necesidades, observaciones y sugerencias de los servidores para la construcción de los planes de Bienestar y Capacitación para la vigencia 2025. Los valores obtenidos fueron tomados de las respuestas de los 70 servidores públicos que diligenciaron la encuesta y que representan el 72,9% de la población interna.

Las preguntas formuladas y su análisis cuantitativo y cualitativo se describen de manera detallada a continuación:

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?

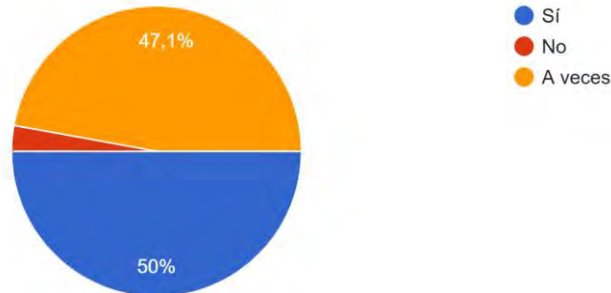


El 81,4% de los encuestados, refiere que el Plan de Bienestar contribuye al balance entre su vida personal y laboral, el 17,1% se encuentra en el rango neutro y el 1,4% considera que el plan de Bienestar aporta poco a su balance entre su vida personal y laboral.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 8 de 37

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

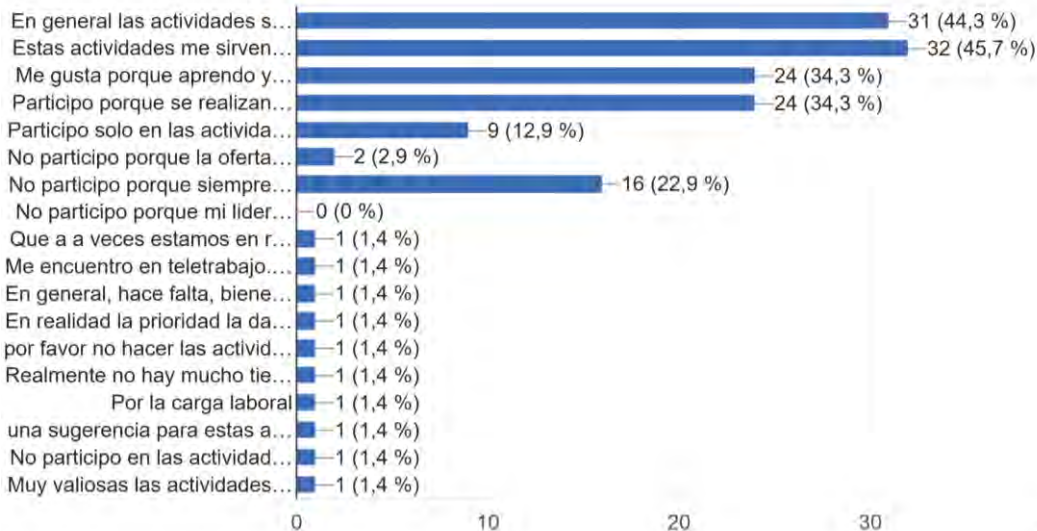
70 respuestas




Según la encuesta, la mitad de los participantes (50%), manifiesta que participa activamente en las actividades de Bienestar, sin embargo, hay un segmento considerable 47% 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?

70 respuestas

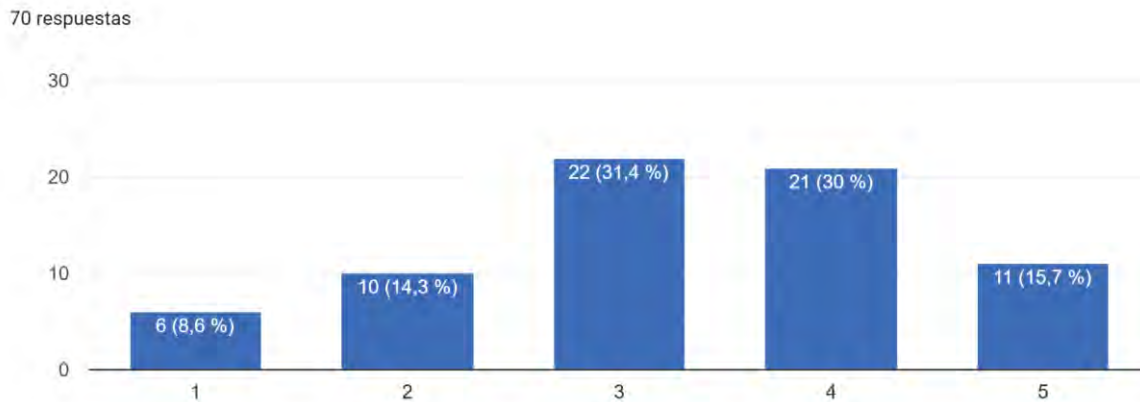


Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de los aspectos que facilitan o por el contrario obstaculizan su participación en las actividades de bienestar. 32 de los encuestados (45,7%) considera que las actividades desarrolladas por el grupo de Talento Humano, contribuyen para hacer una pausa y recargar energía durante la jornada laboral, 31 de los encuestados (44,3%) piensan que las actividades son divertidas e interesantes, 24 que corresponden al (34,3%) de los encuestados consideran que participan en las actividades de bienestar ya que se realizan durante la

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 9 de 37

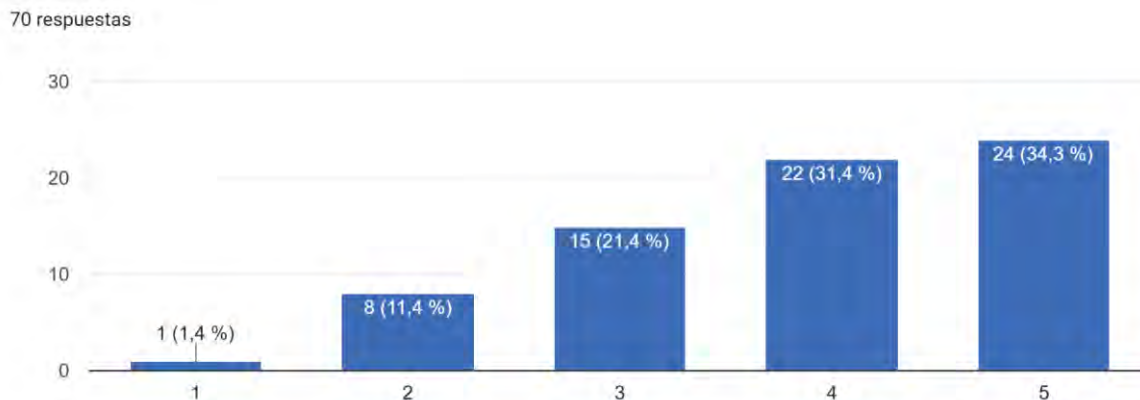
jornada laboral y participando en estas puede descubrir nuevos talentos. De otro lado, 16 personas que corresponden al (22,9%) manifiestan que se les dificulta participar debido a sus compromisos laborales, 9 de los participantes que respondieron la encuesta y que corresponden al (12,9%) de los encuestados 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 colaboradores?




El 45,71% de los encuestados, considera que la comunicación y cambios que se presentan al interior de la entidad es oportuna, mientras que el 31,4% de los encuestados consideran que en un nivel intermedio se comunican y gestionan los cambios que afectan a los colaboradores y el restante 22,9% 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?

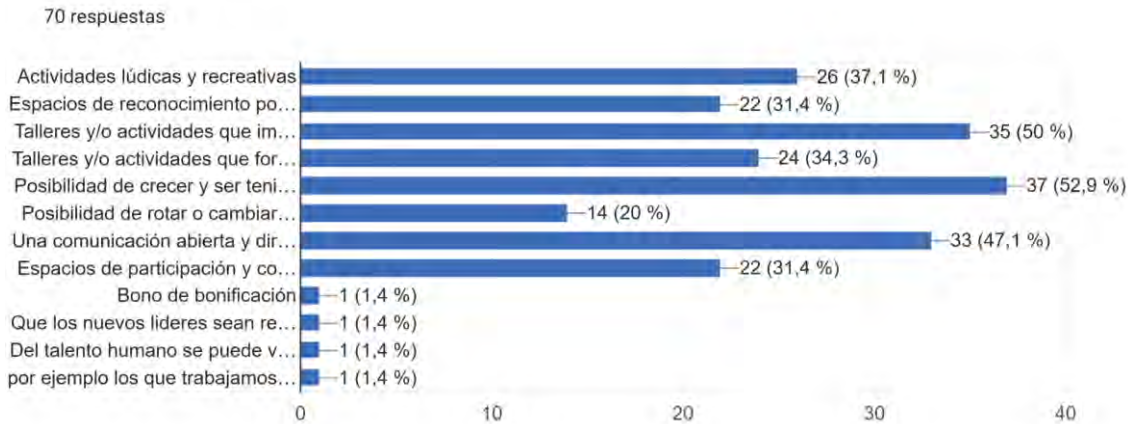


El 65.7% (46) de los 70 encuestados considera de gran importancia incluir en los planes de bienestar temas con enfoque en diversidad y equidad de género. Por otro lado, el 21.4% (15) muestra una posición

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 10 de 37

intermedia al considerarlo como algo relevante en menor medida, mientras que un 1.4% (1) 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?

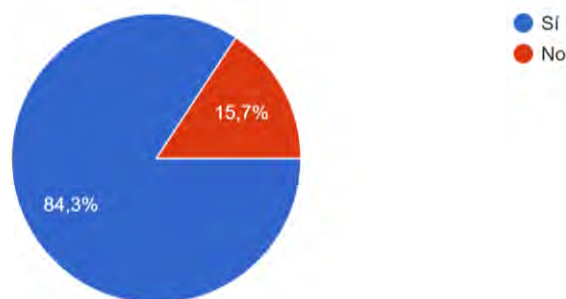



Los encuestados tuvieron la oportunidad de seleccionar múltiples respuestas respecto a los factores que aumentan su motivación en el trabajo. Un total de 37 participantes consideraron que la posibilidad de ser tenidos en cuenta para nuevos proyectos relacionados con su contribución laboral es un factor clave de motivación. Por otro lado, 35 encuestados destacaron la importancia de realizar talleres que fomenten y les permitan desarrollar sus competencias laborales. Un grupo de 33 participantes señaló que la buena comunicación es un factor crucial para su motivación. Además, 22 encuestados identificaron los talleres y los reconocimientos como elementos motivacionales importantes. 14 de los encuestados opinan que las rotaciones en las áreas de la entidad son relevantes, ya que permiten a los colaboradores adquirir nuevos conocimientos. Finalmente, 4 encuestados mencionaron factores motivacionales adicionales, como los bonos, el respeto al horario laboral y el trato respetuoso por parte de los líderes.

Estímulos e incentivos

1. ¿Conoce y ha disfrutado el beneficio de cumpleaños (ampliado en 2024 a 1 día completo)?

70 respuestas

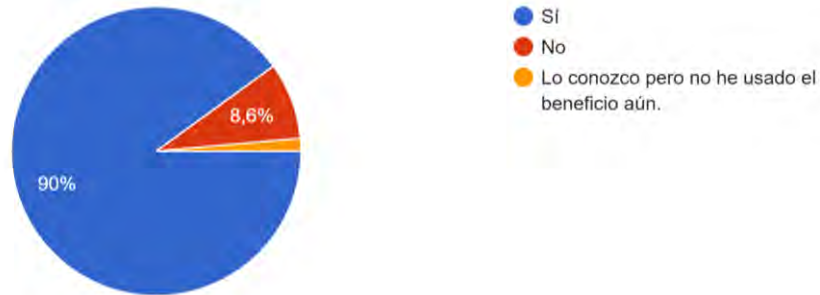


	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 11 de 37

El 84.3% de los encuestados manifiestan que disfrutan habitualmente del beneficio de cumpleaños, mientras que el 15.7% respondieron que no hacen uso de este beneficio.

2. ¿Conoce y disfruta habitualmente del beneficio semestral del día compensado para compartir en familia?

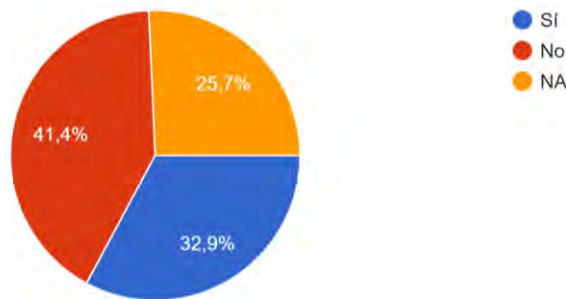
70 respuestas




Según los resultados obtenidos, el 90% de los participantes indicaron que disfrutan del beneficio del Día de la Familia. En cambio, el 1% mencionó que lo conoce, pero no hace uso de este beneficio, mientras que el 8.6% respondió que no lo utiliza.

3. ¿Conoce, ha participado o ha disfrutado del beneficio por transportarse en bicicleta al trabajo?

70 respuestas

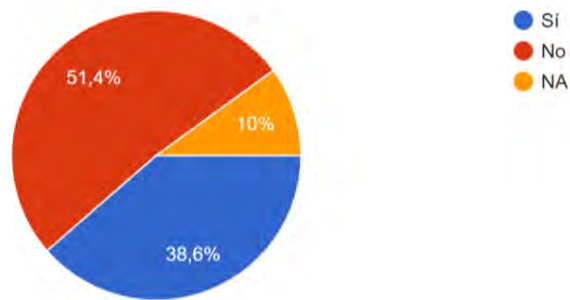


De acuerdo a los resultados obtenidos, el 32.9% de los encuestados respondieron que han participado o disfrutado del beneficio por transportarse en bicicleta al trabajo, el 41.4% no han participado en esta actividad, con lo cual se debe intensificar el conocimiento del beneficio para su disfrute y el 25.7% no le aplica este beneficio por usar otros medios de transporte.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 12 de 37

4. ¿Conoce, ha participado o ha disfrutado del beneficio por antigüedad?

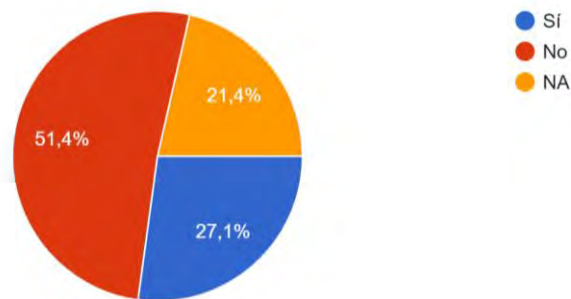
70 respuestas




27 personas (38.6%) indicaron que conocen, han participado o disfrutado de este beneficio. En contraste, 36 personas (51.4%) respondieron que no han participado, mientras que 7 personas (10%) marcaron la opción de "N/A". Estos resultados sugieren que existe un conocimiento limitado sobre este beneficio, lo cual podría indicar la necesidad de fortalecer su difusión y promoción.

5. ¿Conoce, ha participado o ha disfrutado del beneficio por grado o matrimonio?

70 respuestas

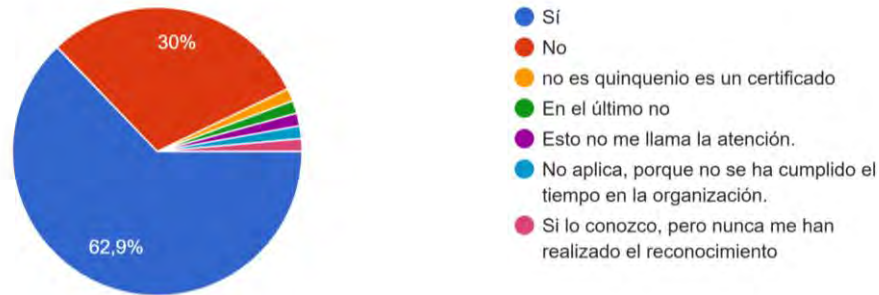


El 21.4% indicaron que conocen, han participado o disfrutado de este beneficio. Por otro lado, el 51.4% respondieron que no han participado. Estos datos pueden reflejar la tendencia del vínculo matrimonial actual, o una baja participación o conocimiento sobre este beneficio, lo que sugiere que podría ser necesario mejorar su comunicación y accesibilidad para los colaboradores.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 13 de 37

6. ¿Conoce y ha participado en el homenaje por antigüedad, denominado quinquenios, que se realiza durante el evento del cierre de gestión anual?

70 respuestas




Según la encuesta, el 62.9% de los participantes ha recibido reconocimiento por quinquenio, mientras que el 30% indica que no están familiarizados ni han participado en la celebración del homenaje y el 7.1% no le llama la atención este tipo de actividad o no han cumplido el tiempo necesario en la entidad para recibir este homenaje.

7. ¿Conoce o ha disfrutado del beneficio de horarios flexibles disponibles desde la vigencia 2024 (ajuste en el horario regular de trabajo)?

70 respuestas



El 55.7% de los encuestados ha aprovechado los horarios flexibles, mientras que un 41.4% no los ha utilizado. Un pequeño porcentaje, reportó dificultades para adaptar su horario en áreas como la financiera, y otro pequeño porcentaje reconoció el beneficio, pero no lo disfruta debido a las exigencias de su cargo. En general, la mayoría está familiarizada con el ajuste de horario y una parte significativa lo ha implementado satisfactoriamente.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 14 de 37

8. ¿Sabía que en la entidad se tiene aprobada la modalidad de teletrabajo (trabajo híbrido, es decir, unos días en casa y otros en la oficina)?

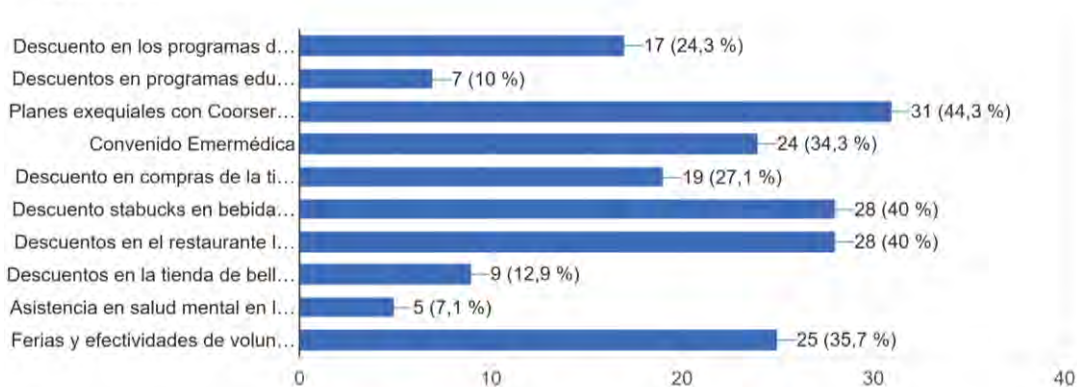
70 respuestas




La gran mayoría de los encuestados (78.6%) está al tanto de que la entidad ha aprobado la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, existe un porcentaje significativo (15.7%) que aún no conoce esta opción. Algunos comentarios sugieren que hay barreras para acceder a esta modalidad, como requisitos excesivos o dificultades en ciertas áreas como la financiera. Además, se señala que la modalidad no es aplicable a todos los cargos, por lo cual no es posible acceder a él.

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

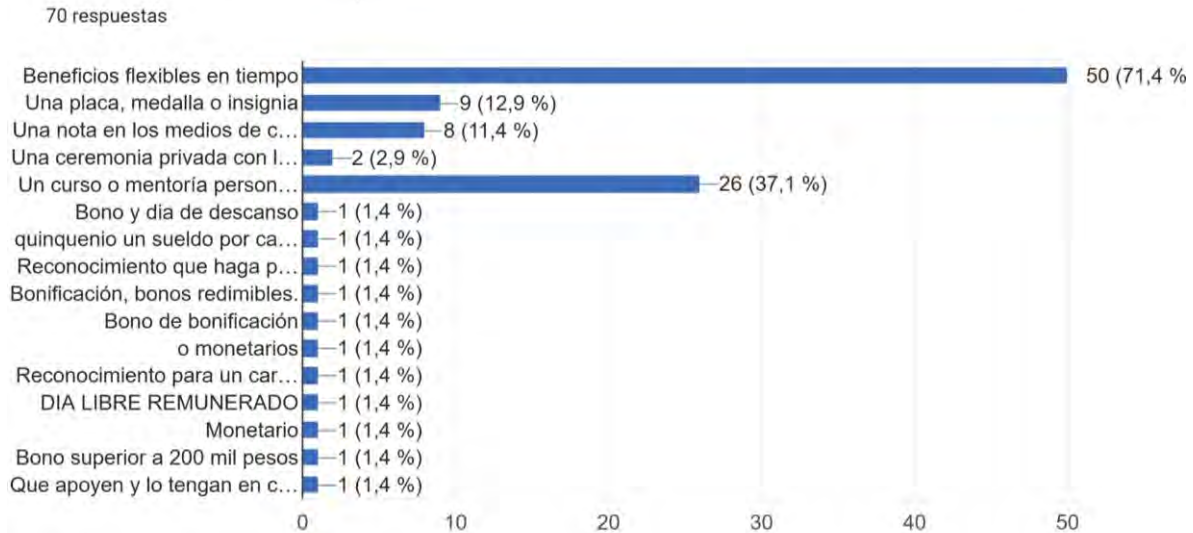
70 respuestas



Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de los convenios o beneficios, se evidenció que, de los 70 colaboradores encuestados, todos tienen conocimiento de algunos de los convenios o alianzas que la UNGRD tiene en el complejo empresarial Connecta y otros aliados.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 15 de 37

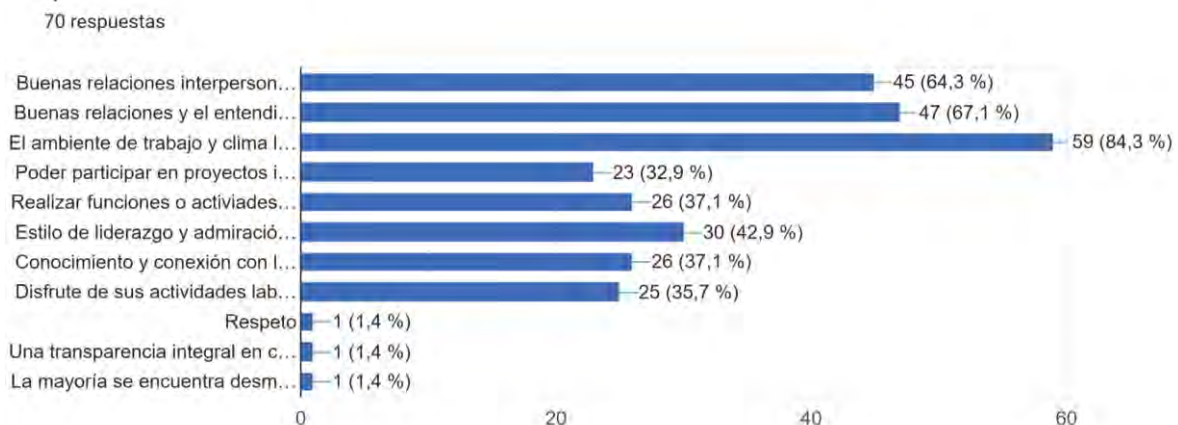
10. ¿Qué incentivo le gustaría recibir como beneficio por su contribución y alto desempeño en la entidad? (Señale máximo 2)




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 71.4% de los votos. Además, la opción de recibir formación y mentoría personalizada también es muy valorada, con un 37.1%. Los reconocimientos visibles como placas y medallas fueron elegidos por el 12.9% 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.

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



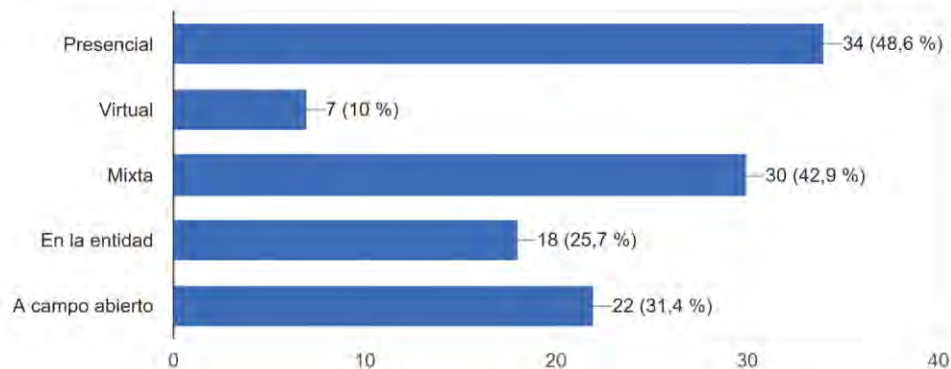
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 16 de 37

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 84.3% destaca el impacto del ambiente de trabajo y el clima laboral, mientras que el 64.3% menciona las relaciones interpersonales con sus compañeros. Además, el 67.1% considera crucial mantener buenas relaciones y comprensión con sus líderes, y el 37.1% valora el conocimiento y la conexión con la estrategia y misión de la entidad.

Actividades a Desarrollar en el Plan de Bienestar 2025

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

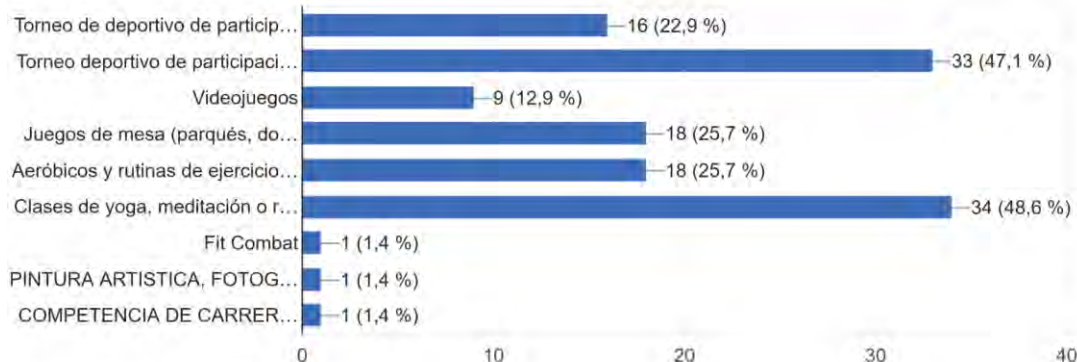
70 respuestas




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 48.6% prefiere actividades presenciales, y un 42.9% prefiere modalidades mixtas, mientras que las opciones virtuales son las menos elegidas.

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

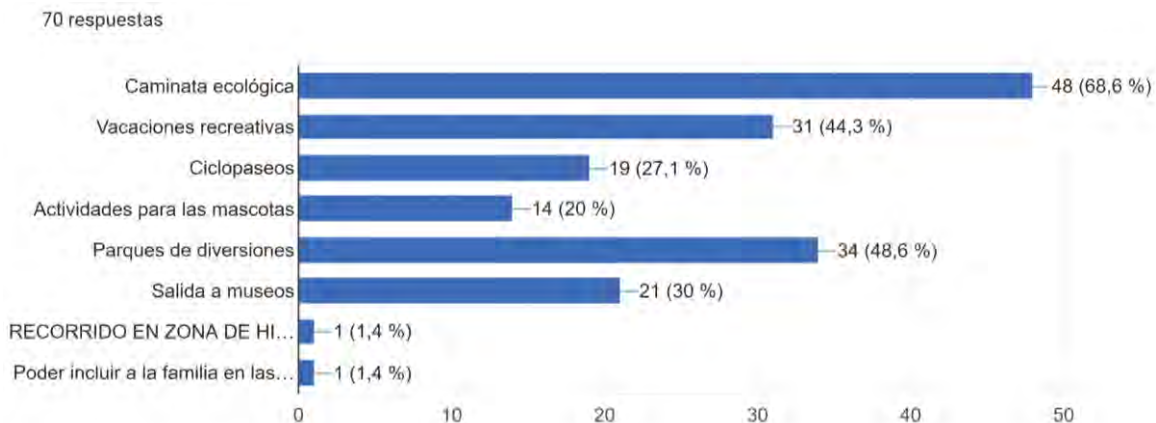
70 respuestas



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 17 de 37

Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas frente a las actividades deportivas que les gustaría que se realizarán en la UNGRD. El (48.46%) de los participantes prefieren actividades relacionadas con yoga y relajación, seguidas por los torneos deportivos en equipo (47.1%) y las actividades aeróbicas (25.7%). Las opciones recreativas como los juegos de mesa también tienen una presencia significativa.

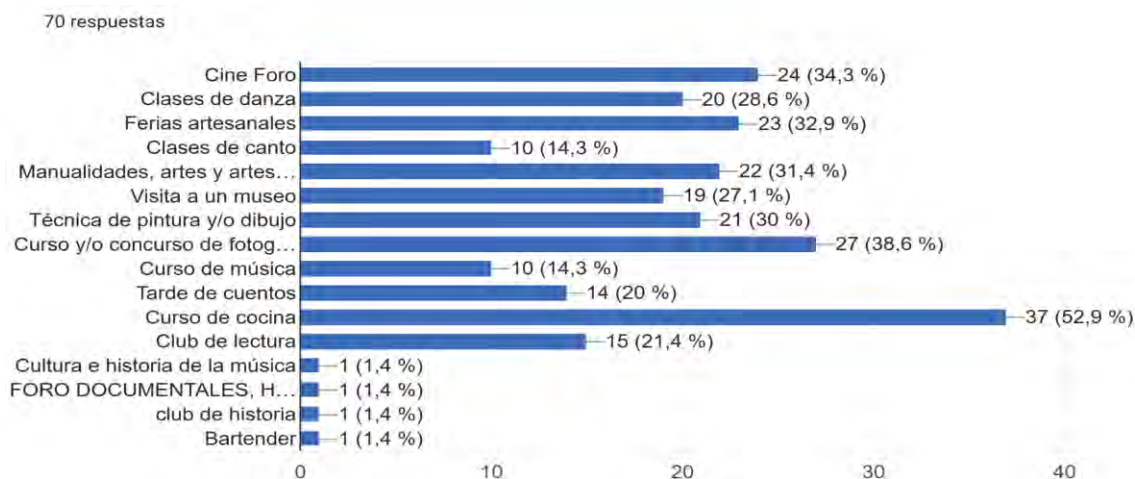
3. ¿Qué actividades recreativas le gustaría que se desarrollaran en la UNGRD?




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 68.6%, 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.

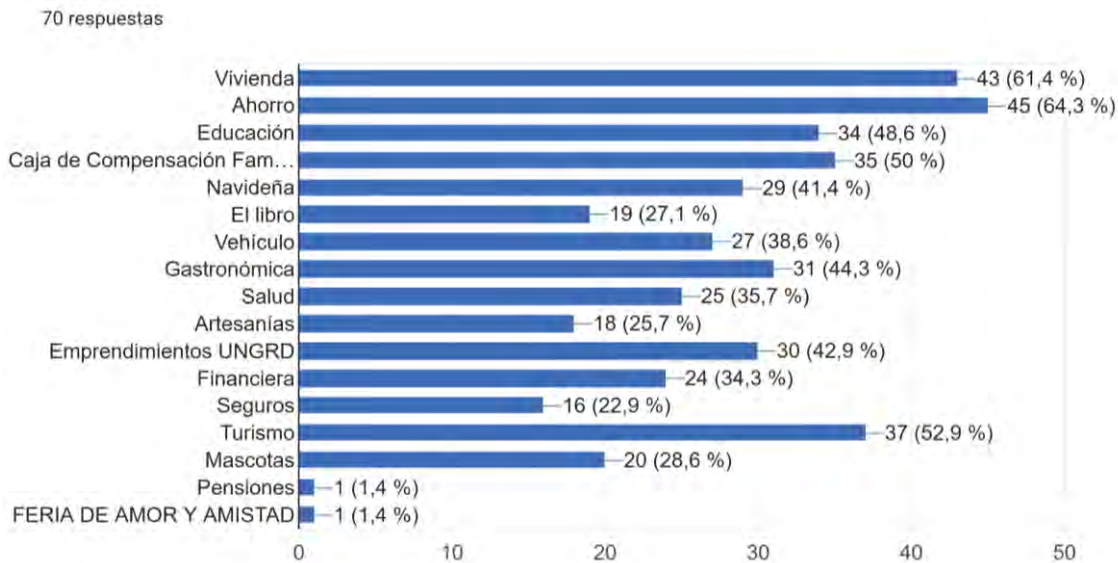
4. ¿Qué tipo de actividades culturales le gustaría que se realizaran en la UNGRD?




	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 18 de 37

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 37 respuestas (52.9%), seguida por los cursos o concursos de fotografía con 27 respuestas (38.6%) otra actividad significativa en la que le gustaría a los funcionarios participar es en cine foro con 24 respuestas (34.3%) seguidos a estos las ferias artesanales con un índice de respuesta de 23 personas (32.9%), con un índice de respuesta similar se encuentra los manualidades y artes con 22 respuestas (31.4%).

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

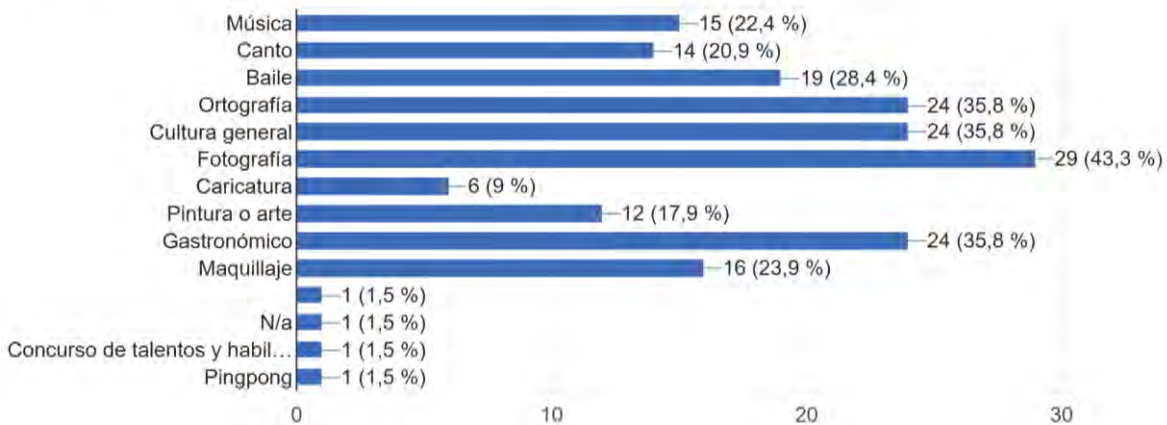


Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de qué ferias de servicio les gustaría que se realizarán. Con 45 respuestas (64.3%), la feria de ahorro es la más solicitada por los encuestados para realizarse en la UNGRD. Le siguen la feria de vivienda con 43 votos, la feria de turismo con 37 votos, la feria de la caja de compensación con 35 votos y la feria de educación con 34 votos, entre las más destacadas.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 19 de 37

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

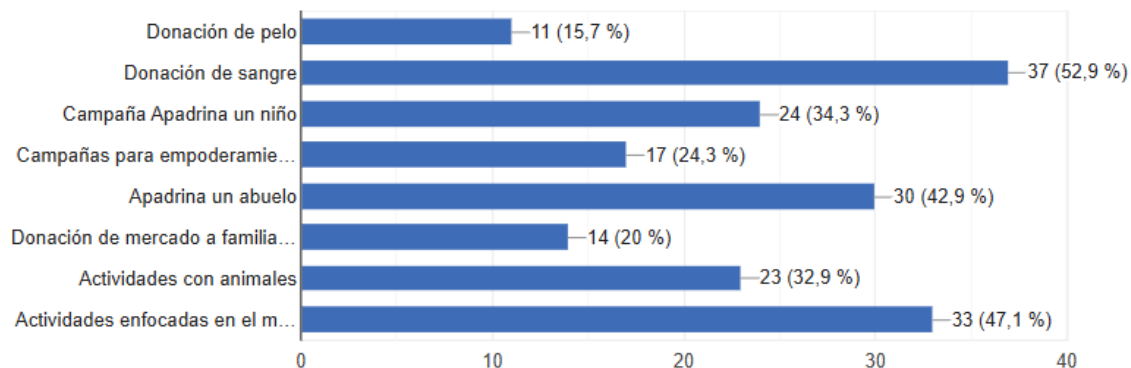
67 respuestas




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 Fotografía, con 29 votos (43.3%). Le siguen empatados, con 24 votos (35.8%) cada uno, los concursos de Ortografía, Cultura General, y Gastronómico. En cuarto lugar, con 19 votos (28.4%), se encuentra el concurso de baile. 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?

70 respuestas

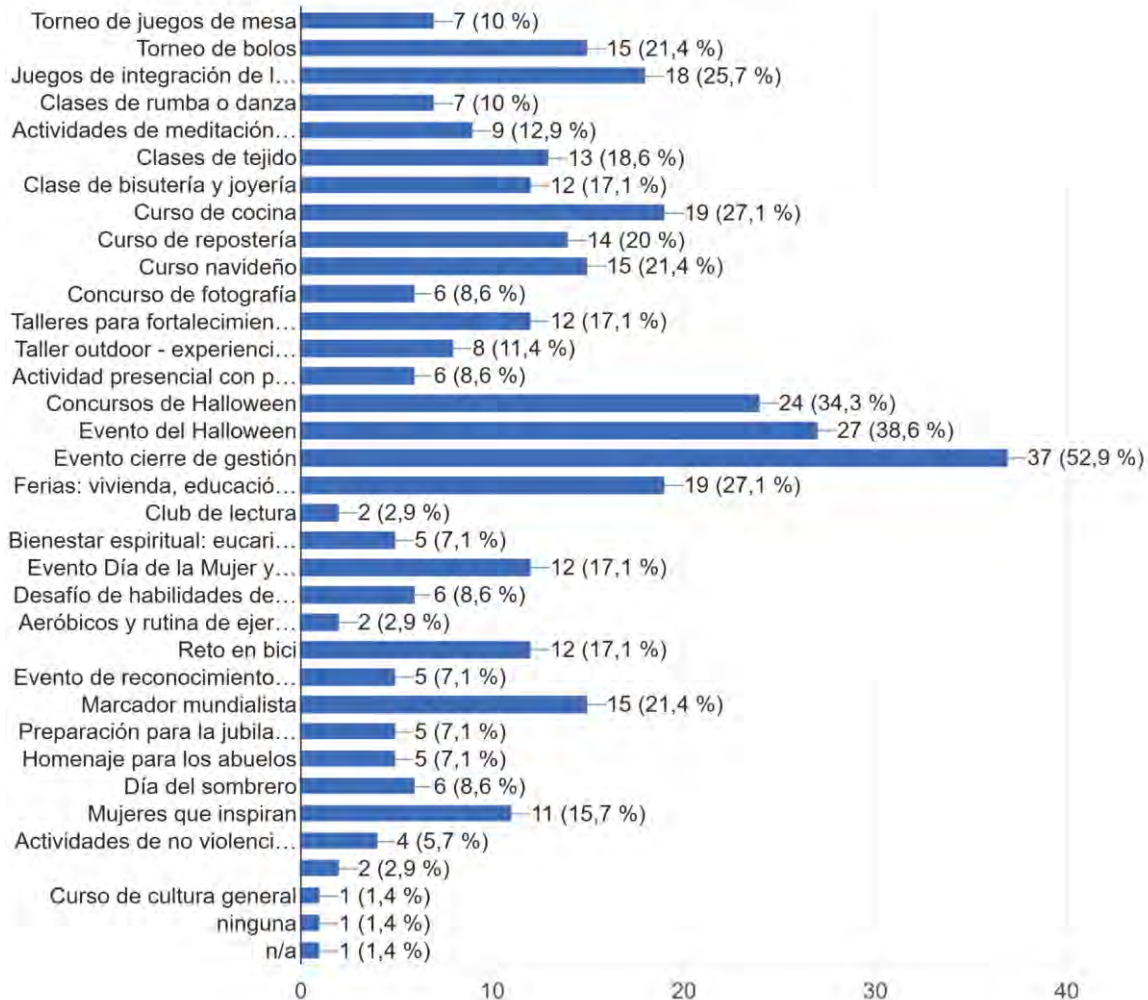


Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de qué tipo de actividades de voluntariado le gustaría que se realizaran en la UNGRD. Los resultados de la encuesta mostraron que el 52.9% de los participantes (37 votos) se mostró interesado en incentivar la donación de sangre. Le siguieron con el 47.1% (33 votos) las actividades relacionadas con el medio ambiente, y el 42.9% (30 votos) expresó su interés en apadrinar a un abuelo. Otras actividades obtuvieron una votación menor.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 20 de 37

8. ¿Cuáles fueron las actividades que más disfrutó del plan de Bienestar para la vigencia 2024?


70 respuestas



Los encuestados tuvieron la posibilidad de elegir múltiples respuestas acerca de las actividades que más disfrutaron en el plan de bienestar del 2024. Según las respuestas recibidas, las actividades que los colaboradores más disfrutaron durante el año 2024 fueron: el evento de cierre de gestión, con 37 votos (52.9%); seguido por el evento de Halloween, con 27 votos (38.6%); los concursos de Halloween, con 24 votos (34.3%); y las Ferias temáticas (vivienda, educación, ahorro, salud, turismo, amor y amistad, navidad), con 19 votos (27.1%). 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.

- Sesiones de coaching, visitas al puesto de trabajo, asesorías financieras, actividades exclusivas y pensadas para los equipos de trabajo por línea.
- Clase de baile o estiramiento
- Capacitaciones a líderes y jefes sobre acoso laboral y desconexión laboral


	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 21 de 37

- Días de la madre y padre
- Pausas activas dirigidas
- Actividades de juegos tradicionales como trompo, yoyo, tangara, golosa, etc.
- Repensar una actividad que involucre a los hijos de los servidores en un ambiente recreativo o paisajístico
- Cursos de ofimática e inglés
- Yoga
- Cultura general
- Fiestas de integración
- Sesiones de Coaching.
- Ferias
- Espacios entre los jefes y los subalternos
- Se sugiere tener en cuenta actividades que fortalezcan la conmemoración del día del trabajo, la cual no se relacionó en las actividades de bienestar del año 2024.
- Ping pong
- Que se repita más seguido la visita de mascotas
- Juegos función pública
- Juegos deportivos torneo Compensar.
- Cuidado de la piel.
- Coaching.
- Días remunerados de la familia (2 al año), el día del cumpleaños.
- Salud mental.
- Capacitaciones y certificación pilotos de drone.
- Temas de diversidad.
- Curso de primeros auxilios.
- Caminata.
- Sugiero es que cuando se realicen las actividades en las que se quiera fortalecer el trabajo al interior de los equipos, están sean lideradas por personas que tengan el conocimiento de este tipo de actividades o el fin de las mismas, y no las dejen en manos de personas inexpertas
- Actividades con la familia
- Hombres que inspiran.
- 16 respuestas que responden que no tienen ninguna sugerencia de actividad adicional.

Entre las propuestas más destacadas se encuentran sesiones de coaching, visitas al puesto de trabajo, asesorías financieras, actividades exclusivas para equipos de trabajo, clases de baile, capacitaciones sobre acoso laboral y desconexión, y actividades recreativas como juegos tradicionales, yoga, y deportes. También se sugirieron eventos como ferias, fiestas de integración, y días especiales como el Día de la Madre y el Día del Padre. Adicionalmente, algunos colaboradores pidieron actividades que involucren a la familia, cursos de ofimática e inglés, y temáticas de salud mental, diversidad y primeros auxilios. Además, hubo quienes destacaron la importancia de contar con líderes capacitados para las actividades de equipo. Por último, 16 personas indicaron que no tienen sugerencias adicionales.

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

- Apoyo psicológico.
- Reconocimiento de horas extras.
- El beneficio por los trayectos en bici debe ser de un día.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 22 de 37

- Realizar actividades mixtas-presencial y virtual.
- Aplicar a beneficios de otras alternativas en el horario laboral.
- Las actividades que se desarrollan deben tener más ruido e interrumpen labores misionales.
- Sala de descanso o relajación
- No reponer tiempo para los descansos pues desde financiera siempre debemos disponer de tiempo extra para terminar actividades de acuerdo a nuestras funciones.
- Clima laboral y liderazgo.
- Natación a través de Compensar.
- Restricciones alimenticias en los refrigerios.
- Felicitaciones por volver a repartir las bebidas frías y calientes en los puestos de trabajo. Esta actividad permite sentirse reconocidos y con derechos igualitarios.
- Que el día de la mujer y del hombre el regalo sea medio día remunerado, que las actividades de bienestar también se desarrollen el primer semestre del año y no se dejen para el último trimestre y hay saturación de las mismas. Felicitaciones a todos los de talento humano que hacen posible el desarrollo de este plan.
- Retomar la campaña del silencio, se presenta bastante ruido en la zona de mi puesto de trabajo.
- Condiciones de movilidad reducida.
- Clases de pintura
- Que el disfrute de beneficios no se tenga que pasar como un permiso, puesto que no lo es.
- La posibilidad de subir de cargo
- Realizar actividades enfocadas a las personas de planta donde se pueda realizar acciones en conjunto con los directivos que se encuentren en turno. Lo anterior teniendo en cuenta que los primeros rezagados a la hora de organizar temas de competencia de la entidad no se tienen en cuenta la experiencia y el conocimiento.
- por ahora, todo muy bien. El cineclub, siempre ha estado como opción en esta encuesta cada año, pero no he visto que se active.
- 26 respuestas que responden que no tienen ninguna necesidad específica en consideración


En respuesta a la pregunta sobre necesidades específicas para el bienestar, los colaboradores expresaron diversas sugerencias. Entre las más comunes se incluyen el apoyo psicológico, la creación de una sala de descanso o relajación, y la implementación de beneficios más inclusivos, como un día completo para el beneficio de trayectos en bicicleta y la posibilidad de disfrutar de beneficios sin necesidad de permiso.

De otro lado se destacó la importancia de mejorar el clima laboral, promover el liderazgo y realizar actividades mixtas (presenciales y virtuales). Otras solicitudes incluyen la inclusión de restricciones alimenticias en los refrigerios, la reactivación de actividades como el cineclub y la oferta de clases de pintura. Además, algunos mencionaron la necesidad de mejorar las condiciones para personas con movilidad reducida y la gestión de horas extras y descansos en función de las tareas laborales.

7.2 Plan MIPG – Encuesta FURAG 2024 – 2025

De acuerdo al Plan de Mejoramiento de MIPG 2024-2025, las siguientes actividades deben ser tenidas en cuenta dentro de Plan de Bienestar o deben ser reportadas por el profesional encargado del mismo para la vigencia 2025:

- Restablecer el equipo interdisciplinario de gestión del cambio

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 23 de 37

- Formular el plan para el fortalecer los atributos culturales de la entidad
- Elaborar el informe diagnóstico de retiros 2024
- Documentar el plan de incentivos para gerentes públicos

PLAN DE MEJORA DE MIPG 2024-2025



Fecha actualizado: 16/12/2024

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	DEPENDENCIA RESPONSABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
1	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Conformar un grupo de trabajo de Gestión del Cambio con roles, responsabilidades y participantes.	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Gloria Mora / Lina Hernández / Yinna Sierra	1-dic-2024	30-ago-2025
2	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Formular un plan de intervención para fortalecer los atributos culturales deseados por la entidad	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Gloria Mora	1-dic-2024	30-jun-2025
3	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Realizar un informe de retiro de los servidores públicos en el cual se evidencie estadísticas de retiro y análisis de las cifras	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Gloria Mora	30-mar-2024	31-ene-2025
4	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Documentar un plan de incentivos para gerentes públicos	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Gloria Mora	1-ene-2023	15-mar-2025


7.3. Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024

7.3.1. Ejes de Bienestar

Para la vigencia 2025 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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 24 de 37

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.
- **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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 25 de 37

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.

- **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 colaboradores y colaboradoras.
- **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


	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 26 de 37

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 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 apropiarse de 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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 27 de 37

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.

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 colaboradores 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.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 28 de 37

- **Incentivos no pecuniarios:** Estos incentivos están conformados por un conjunto de programas flexibles, no monetarios, dirigidos a reconocer de manera individual al colaborador 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 2024.

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:

- 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 pre pagada 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 o las colaboradoras 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 colaborador por cada nivel organizacional que reúnan los requisitos, se usará como mecanismo de selección las siguientes variables:

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 29 de 37

- 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 e incentivos se desarrollará para la presente vigencia, con los recursos de funcionamiento que sean aprobados en el Comité de adquisiciones de la entidad y se enfocarán en atender las prioridades estratégicas contenidas en el plan.

El diseño, implementación y evaluación del plan estará a cargo del Grupo de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, en cabeza de la Coordinación y los profesionales designados para tal fin; la aprobación y seguimiento estará a cargo de la Secretaría General de la entidad y la Comisión de Personal, el monitoreo de resultados a cargo de la Oficina Asesora de Planeación e Información y áreas de control.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se relacionan las actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la Vigencia 2025

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores psicosociales	Torneos deportivos	Torneo juegos de mesa, torneo juegos de pueblo, torneo tenis de mesa, juegos DAFP, torneo CCF	II, III, IV y V
		Actividad física	Pausas de rumba, caminata ecológica	I, II, III, IV, V y VI
		Actividades socioculturales y recreativas	Evento mascotas, marcador mundialista, tarde de karaoke, cine club y museo	I, II, III, IV, V y VI

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
		Capacitación informal en artes y artesanías	Clase de cocina, repostería, bisutería, taller navideño, taller de tejidos, concurso de fotografía y de caricatura	I, II, IV, V y VI
		Entorno laboral saludable	Concurso perder para ganar, 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 la vida, relajación, meditación o yoga	I, II, III, IV, V y VI
	Equilibrio vida personal, familiar y laboral	Flexibilidad laboral	Regularización horarios flexibles, impulso 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, diversión al parque, Halloween y Día del abuelo / abuela	I, III, IV y V


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
		Movilidad sostenible: Al trabajo en bici	Bici taller y concurso bici usuarios	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	A demanda
		Acompañamiento a pre jubilados	Acompañamiento legal, formación y proyecto de vida	I,III, IV y V
		Promoción de servicios, fomento y emprendimiento	Ahorro y crédito, turismo, vivienda y vehículo, salud, campo, amor y amistad, navidad y servicios CCF	I, II, III, IV,V y VI
		Mentoring y consejería familiar	Acompañamiento en situaciones de duelo e incapacidad prolongada. Tarjetas virtuales	A demanda
		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
		Relajación	Pausas el arte del silencio	I, III y V
		Estrategias para el afrontamiento de trabajo bajo presión	Taller	

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Prevención del sedentarismo – Pausas para la desconexión y el bienestar	Capsulas de bienestar	I, III y V
		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
DIVERSIDAD INCLUSIÓN Y EQUIDAD	Fomento de la inclusión, diversidad y equidad	Mesa consultiva de género	Sesiones	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
		Mujeres que inspiran	Video, pieza	II, III, IV,V y VI
	Hombres extraordinarios	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
		Te escuchamos	Servicio de consejería y acompañamiento en situaciones de cualquier tipo de violencias de género	A demanda
		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		Fortalecimiento de competencias digitales	Formación en el uso de	III

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
	Creación cultura digital para el bienestar		herramientas digitales para el autocuidado, gestión y aprendizaje	
		Gestión de redes sociales	Taller teórico práctico sobre riesgos, uso y cuidado de las redes sociales	I
		Industria digital 4.0	Formación en herramientas y atajos más útiles en paquete de office	II
	Análítica 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	La brújula	III
			Grupos primarios	I, II, III, IV, V y VI
			Cadena de reconocimientos	VI
		Integración y vínculo	Evento de Halloween	V
			Evento cierre de gestión	VI
			Novenas navideñas	VI
			Medición de clima y cultura	V
			Escuela de liderazgo para directivos	III, IV y V

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACCIÓN O EVENTO	BIMESTRE DE EJECUCIÓN
			Fortalecimiento de habilidades de liderazgo para profesionales	V y VI
		Clima y cultura laboral	Diseño y despliegue estrategia de cultura UNGRD	II, III, IV. V y VI
			Talleres outdoor para el fortalecimiento de los equipos	III y IV
			Mantenimiento programa Gestores de Felicidad: GEFES	I, II, III, IV. V y VI
			Gestión del cambio organizacional	Acompañamiento durante el proceso de modernización institucional o concurso de méritos
		Anuncios de nombramientos y posesiones		A demanda
		Visibilización de los talentos UNGRD		I, III y V
		Apropiación misional	Feria institucional de servicios	VI
		Vocación por el servicio público	Despliegue e implementación código de integridad	I, II, III, IV. V y VI
			Jornadas de voluntariado	II. III y VI
INCENTIVOS	Pecuniarios	Plan de incentivos para colaboradores en la modalidad mejor equipo de trabajo	Formular el plan de incentivos y presentar para su	I, III

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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 36 de 37

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:

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

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:

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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 14
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2025	Página 37 de 37

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Gloria Esperanza Mora Daza Contratista GTH	Ángela Liliana Rondón Contratista SG	Leonidas Name Gómez Secretario General UNGRD

11. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
13	Emisión plan de bienestar 2024	31/12/2024
14	Emisión plan de bienestar 2025	31/12/2025