



UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

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




Plan de Bienestar

31/01/2020
Grupo de Talento Humano




El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 2 de 29

Contenido

Introducción.....	3
Objetivos	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos.....	4
Diagnóstico	7
Encuesta de Diagnóstico	7
Resultado medición de clima laboral.....	13
Matriz Diagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG.....	14
Desarrollo.....	23
1. Estrategias de Bienestar Social	23
2. Incentivos	25
Presupuesto	29
Metas	29
Evaluación.....	29

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 3 de 29

Introducción

A través del presente documento se pretende dar a conocer el Plan de Bienestar e Incentivos 2020, dando así cumplimiento a lo contemplado en el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2020, estará enfocado en afianzar los incentivos no pecuniarios establecidos durante la vigencia anterior y adicionalmente incluir otros con el fin de mejorar el clima y cultura en la Entidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima Organizacional, aplicada durante la vigencia anterior, se pretende crear un Plan que de respuesta a las necesidades evidenciadas.

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>CODIGO: PLA-1601-GTH-13</p>	<p>Versión 09</p>
	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2019</p>	<p>Página 4 de 29</p>

Objetivos

Objetivo General

Generar estrategias que favorezcan el bienestar, motivación, desarrollo y compromiso de los colaboradores de la UNGRD, logrando aumentar la felicidad en el trabajo y el sentido de pertenencia hacia la Entidad

Objetivos Específicos

1. Comunicar los resultados de la encuesta de clima organizacional realizada en 2019, con el fin de fortalecer el sentido de orgullo hacia la Entidad.
2. Generar alianzas directas y convenios que favorezcan el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.
3. Fomentar actividades que contribuyan a crear una cultura de camaradería y felicidad al interior de la Entidad.
4. Propiciar espacios que contribuyan a mejorar habilidades de liderazgo y comunicación al interior de la Entidad, con el fin de favorecer el clima organizacional.

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>CODIGO: PLA-1601-GTH-13</p>	<p>Versión 09</p>
	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2019</p>	<p>Página 5 de 29</p>

Alcance

Las actividades contempladas en el plan de Bienestar 2020 están dirigidas a todos los Servidores Públicos de la Entidad y sus familias. Los incentivos pecuniarios estarán dirigidos exclusivamente al personal de libre nombramiento y remoción y al funcionario de Carrera Administrativa.

Para lograr la ejecución del Plan de Bienestar de manera eficiente, se estima contar con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
- Fondo de empleados
- Terranum
- Presidencia de la Republica
- Comercios aliados
- DAFP

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 6 de 29

Marco conceptual

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

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

De cara a lo anterior y dada la importancia del estilo de liderazgo en la percepción de los colaboradores de una organización frente al clima organizacional, Manuel Vargas (2020) ha identificado factores clave del liderazgo en la actualidad:

1. Los líderes deberán estar comprometidos con el medio ambiente.
2. Será necesaria la adaptación a los cambios tecnológicos.
3. Se debe incitar a los colaboradores a capacitarse constantemente.
4. Se debe generara acoplo con la velocidad con la que avanza el mundo.
5. Los líderes deben impulsar la diversidad.
6. El liderazgo le debe apostar al talento joven.

Los líderes deben incitar el talento que los lleve a la nueva era digital.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 7 de 29

Diagnóstico

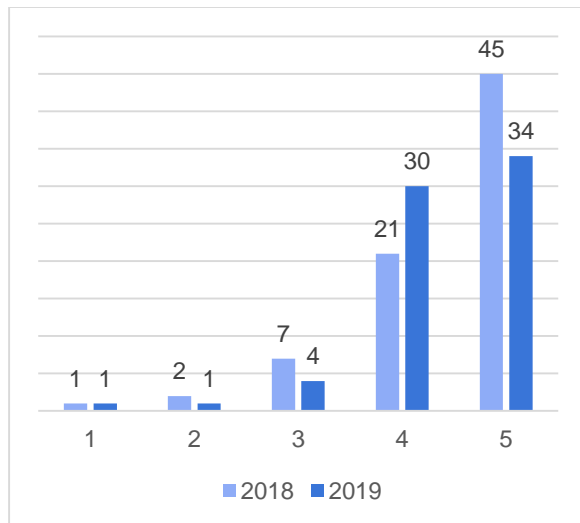
Encuesta de Diagnóstico

Se realizó encuesta de diagnóstico a los funcionarios de la entidad con el fin de conocer su opinión frente a las actividades desarrolladas, así como para identificar los intereses y expectativas que tienen frente al plan de bienestar social e incentivos de la Unidad 2020. La encuesta fue contestada por 70 funcionarios de 99 vinculados a la fecha de realización, es decir se contó con una participación del 71%. A continuación, se presentan los resultados de la misma:

Sección 1 - Percepción

En la primera sección se efectuaron una serie de preguntas dirigidas a conocer la percepción que tienen los funcionarios frente a las actividades que se desarrollan en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la UNGRD, así como de los incentivos y estímulos que se entregan, solicitando a los encuestados responder de 1 a 5 que tan de acuerdo está con cada afirmación, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo¹. Así las cosas, a continuación, se presentan los resultados obtenidos y su comparación con los resultados expresados por los funcionarios de acuerdo a las actividades desarrolladas en la vigencia 2018.

¿Qué tanto influye su salario para motivarlo?



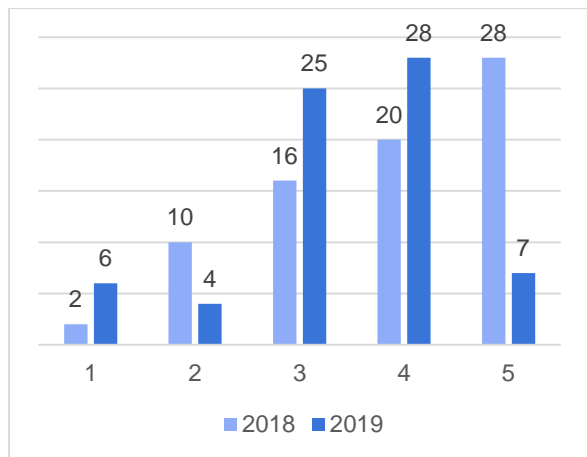
Al efectuar la comparación de la información frente a las dos vigencias, se evidencia que la mayor cantidad de funcionarios están de acuerdo con que el salario es un ítem importante para generar motivación, situación que se mantiene en las dos vigencias.

No obstante, se evidencia que para 2019, se tiene una reducción del 14% frente a la valoración 5, por lo que podrían deducirse que es necesario revisar incentivos y estímulos diferentes para motivar a los funcionarios de la entidad.

¹ La encuesta diagnóstica frente a lo ejecutado en la vigencia 2018 contemplaba una escala de 1 a 6. Con el fin de compararla con los resultados obtenidos para la construcción del plan 2020, los ítems valorados como 6 se sumarán al 5.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 8 de 29

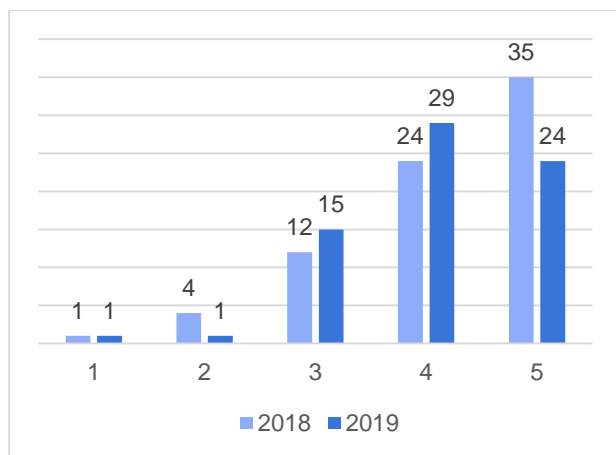
¿Considera que los incentivos y estímulos actuales lo motivan haciéndolo más eficiente y productivo en sus labores?



En la vigencia 2018, la percepción frente a los incentivos entregados en comparación con la eficiencia y productividad en las labores fue mayor, versus la percepción que se tiene conforme a los incentivos y estímulos entregados en la vigencia 2019. Por lo que se debe efectuar la revisión de los incentivos y estímulos en relación con la productividad que se genera.

Adicionalmente, es de señalar que en el proceso de ejecución de la encuesta se evidenció falta de apropiación y reconocimiento de los incentivos que se generan en la entidad, por lo que es necesario fortalecer la comunicación de los mismos.

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



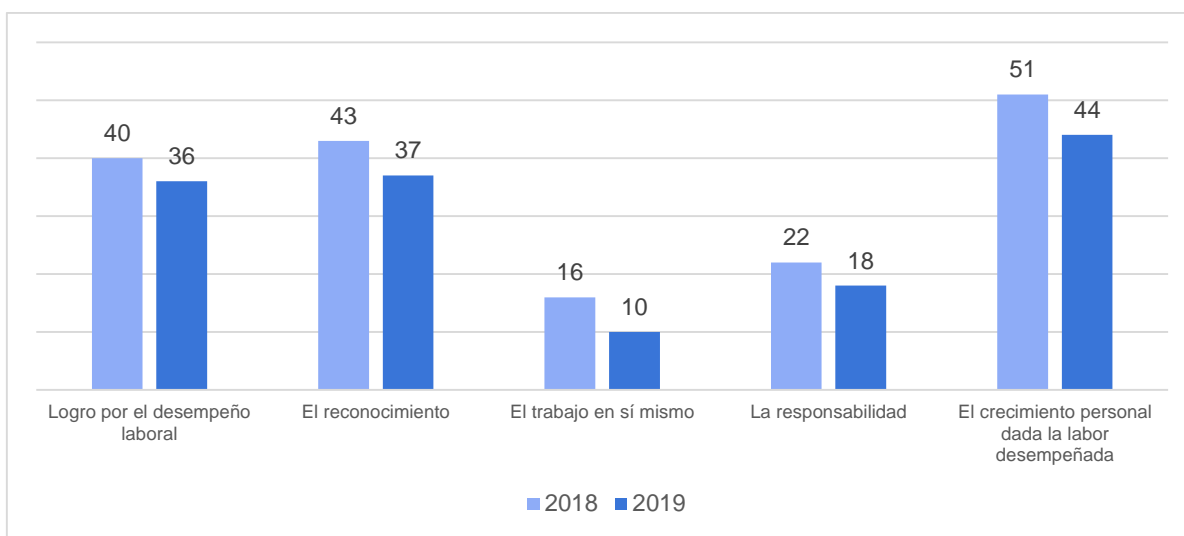
La mayor proporción de funcionarios evaluando tanto en la vigencia 2018 como 2019, consideran que la entidad busca la satisfacción personal de sus servidores en las necesidades que tienen de manera individual. Adicionalmente, en preguntas presentadas más adelante en el presente documento, se indaga frente al tipo de actividades que les gustaría realizar con el fin de impactar en mayor medida el cumplimiento de sus expectativas.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 9 de 29

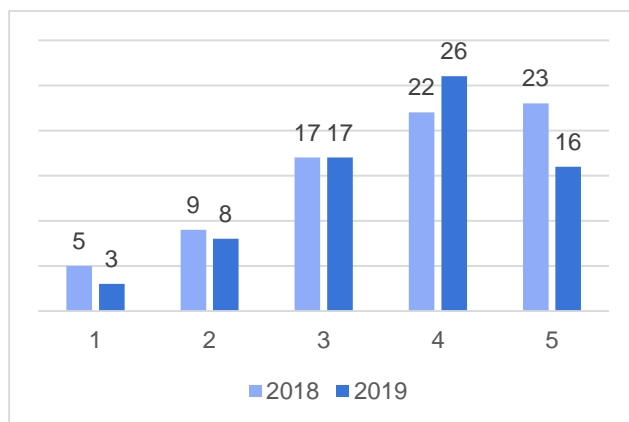
¿Cuáles de los siguientes factores cree usted que podrían llegar a generar un aumento en los niveles de motivación del funcionario público (Seleccione 2)?

Comparando las dos vigencias, se mantiene el comportamiento frente a que los factores generadores de mayor nivel de motivación en los funcionarios de la UNGRD son *“El crecimiento personal dada la labor desempeñada”* y el *“logro por el desempeño laboral”*, lo que demuestra el alto nivel de compromiso que tiene los funcionarios con la entidad.

En contraste con lo anterior, se evidencia que *“El reconocimiento”* se constituye como un ítem muy importante en la motivación que obtienen los funcionarios y por tanto un criterio a fortalecer desde el actual plan de bienestar.



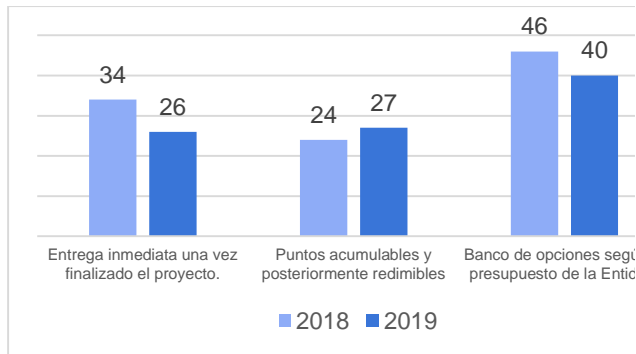
¿Qué tan de acuerdo está con los estímulos e incentivos que otorga la entidad a la que pertenece?



Se evidencia que la mayor proporción de funcionarios considera que está de acuerdo con los incentivos y estímulos que entrega la Unidad. No obstante, hay un grupo importante en la percepción valorada con 1, 2 y 3 que debe ser revisada. En virtud de lo anterior, en preguntas presentadas más adelante se indaga por los beneficios y actividades que a los funcionarios les gustaría recibir.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 10 de 29

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

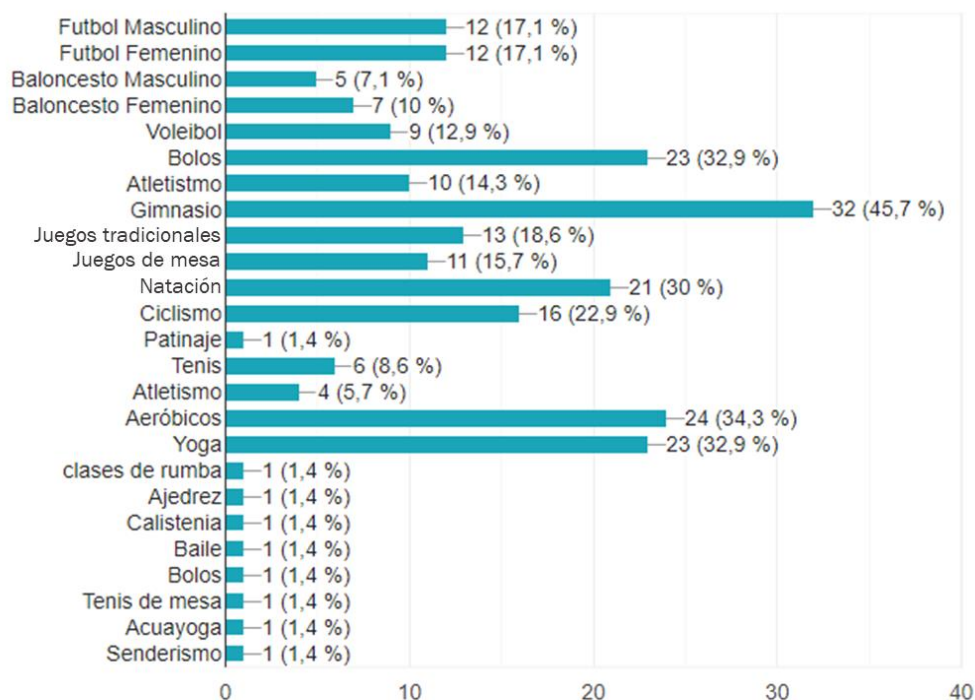


La mayor proporción de funcionarios indica que prefieren contar con un banco de opciones para escoger la alternativa que más se ajusta a sus intereses. Adicional a lo anterior, los funcionarios refieren preferencia frente a la entrega de incentivos a través de tiempo libre, compensatorios y becas de estudio.

Sección 2 - Actividades

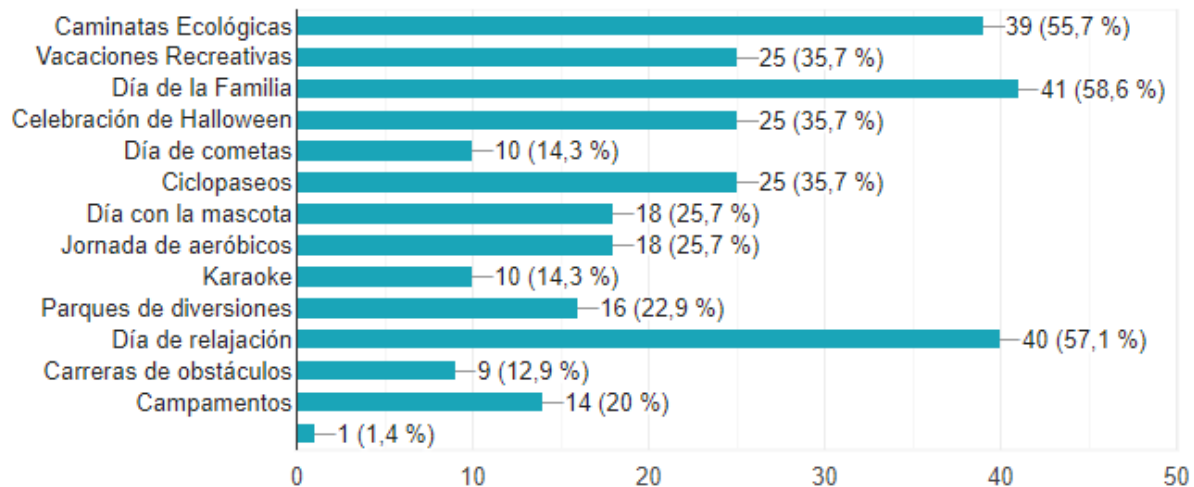
En la segunda sección se indagó frente a las actividades puntuales que a los funcionarios les gustaría se realizaran en la entidad, a nivel de deportes, recreativo-vacacional, cultura, promoción y prevención de la salud y ferias de servicio

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

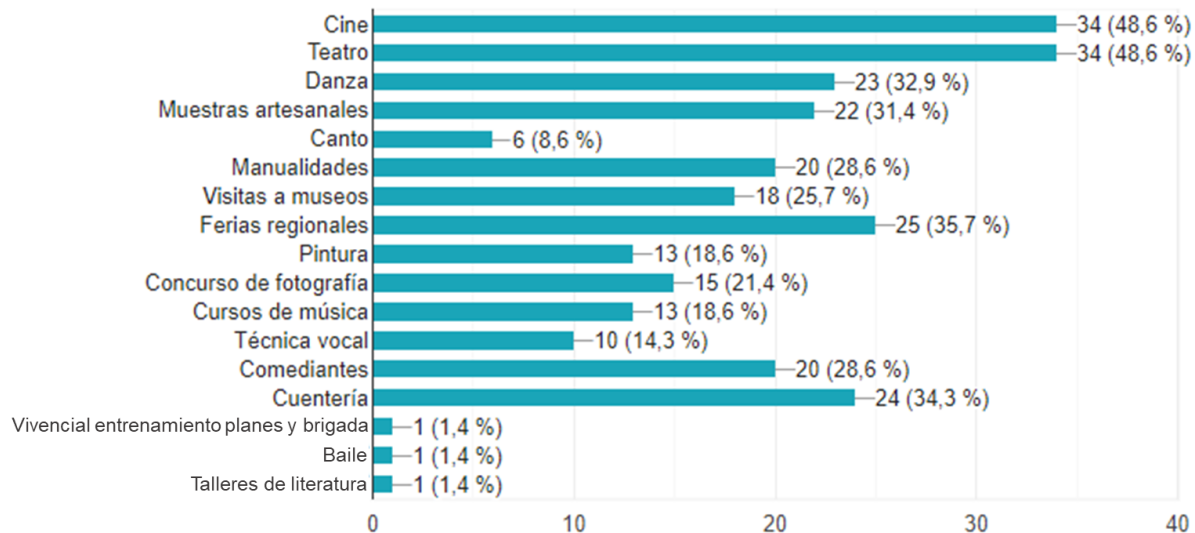



 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>CODIGO: PLA-1601-GTH-13</p>	<p>Versión 09</p>
	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2019</p>	<p>Página 11 de 29</p>

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

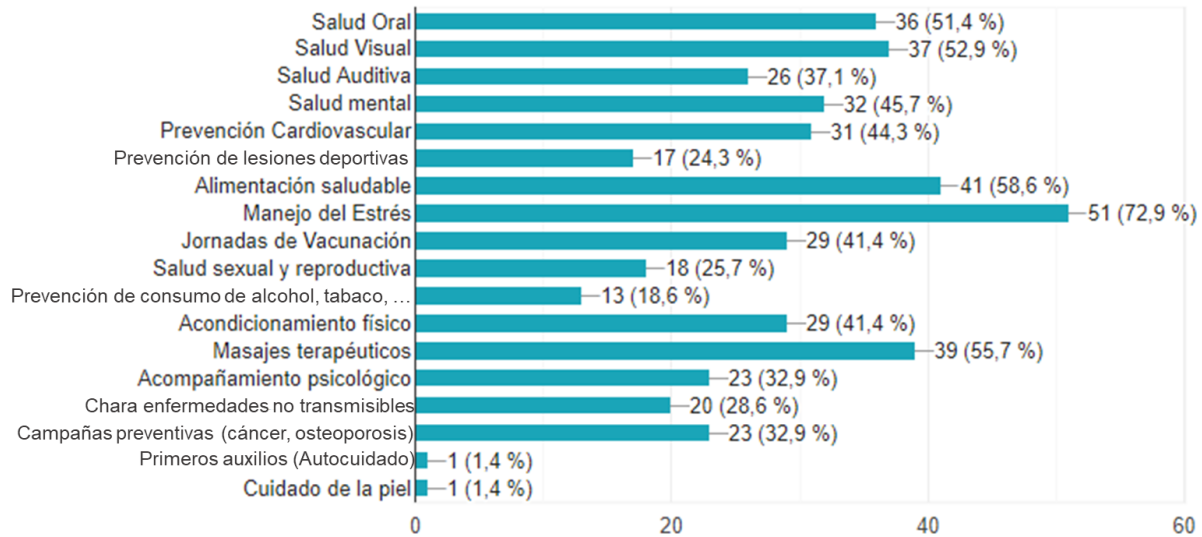


¿Qué tipo de actividades culturales le gustaría que se realizaran en la UNGRD?

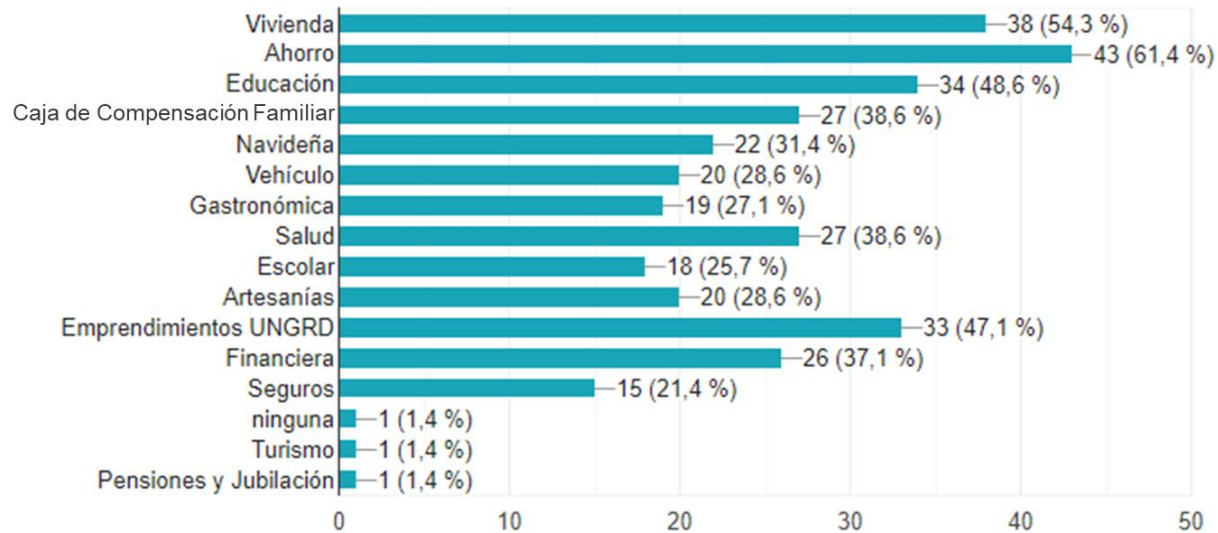


 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>CODIGO: PLA-1601-GTH-13</p>	<p>Versión 09</p>
	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2019</p>	<p>Página 12 de 29</p>

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



¿Qué ferias de servicio le gustaría que se realizaran en la UNGRD?



 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 13 de 29

Por favor comparta con nosotros alguna actividad que no se mencionó anteriormente y usted desea sugerir.

Dentro de las actividades sugeridas por los funcionarios adicionales a los ya citados anteriormente, se encuentran:

- Acompañamiento en duelo
- Patinaje
- Celebración días de las profesiones
- Convenios con empresas para diferentes beneficios a los colaboradores de la UNGRD
- Facilidades de estacionamientos
- Talleres de liderazgo
- Labor social con fundaciones o instituciones de escasos recursos
- Compensatorios

Resultado medición de clima laboral

Durante la vigencia 2019, se aplicó encuesta validada de medición de Clima Organizacional y percepción de la Entidad a funcionarios y contratistas. Obteniendo en total 258 respuestas, que corresponden a 83,8% de planta y 48,5% de contratistas.

El índice general de Clima (IGC) obtenido fue 85,9. Haciendo un análisis detallado de cada componente, se encuentra que en todas las dimensiones se obtuvo un puntaje por encima de 80; en microclima el puntaje fue 87,7, macroclima 81,7 y clima personal 88,6.

El resultado de cada subdimensión fue:

Sub Dimensión	Resultado
Comunicación	85,66
Cond. Trabajo	83,43
Desarrollo Org.	83,89
Funcionamiento	86,25
L. Activo	80,99
L. Transaccional	87,36
L. Transformacional	84,20
Motivación	87,21
Participación	87,17
Relac. Interpers.	86,03
Soluc. Problemas	84,52
Trabajo en Equipo	87,67
Valores	89,55
Total	85,90

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>CODIGO: PLA-1601-GTH-13</p>	<p>Versión 09</p>
	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2019</p>	<p>Página 14 de 29</p>

En términos generales, de la encuesta de clima organizacional se pudo concluir:

1. El índice de orgullo por pertenecer a la Entidad se encuentra en un nivel muy elevado (95%), lo cual impacta positivamente la motivación de los colaboradores.
2. El indicador de valores, obtuvo la puntuación más alta entre las variables evaluadas, esto hace referencia a la apropiación de los servidores frente al Código de Integridad, lo que, en conjunto con lo expresado anteriormente, se convierte en un factor protector frente al sentido de pertenencia.
3. La variable de trabajo en equipo, también obtuvo un puntaje superior, sin embargo, en algunos equipos específicos debe ser trabajado este tema.
4. En cuanto al liderazgo, el que obtuvo el puntaje más alto fue el transaccional, seguido por el transformacional y finalmente el activo. Éste último evalúa la cercanía y apoyo constante que existe entre equipos y jefes, obtuvo una percepción general favorable, aunque es la variable con mayor oportunidad de mejora de la medición.
5. En cuanto a las condiciones de trabajo, que hace referencia a las condiciones físicas como temperatura, iluminación y ventilación, se manifiestan varias oportunidades de mejora.
6. La variable de solución de problemas, presenta oportunidades de mejora, sobre todo a nivel de macroclima, éstas giran alrededor de la existencia o apropiación de canales de comunicación resolutivos y la confianza para señalar las oportunidades de mejora.
7. Comunicación es otra variable que presenta oportunidades de mejora, ya que el ítem que aborda la efectividad de la comunicación entre equipos de trabajo se encontró también dentro de aquellos con menores puntajes.

Matriz Diagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG

El grupo de talento humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, efectuó autoevaluación en el formato de matriz diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano llevada a cabo en el mes de octubre de 2019. Como resultado de la medición, la Unidad obtuvo un porcentaje de cumplimiento en la categoría Bienestar de 76,8%, en la categoría de Clima Organizacional y cambio cultural un 79,1%, en la categoría Valores un 100% y en la de desvinculación asistida un 50%.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 15 de 29

A continuación, se detalla el puntaje obtenido por la entidad en cada una de las categorías y actividades, información que es insumo para la construcción del plan de bienestar de la vigencia 2020.

Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Valoración	Puntaje (0 - 100)	
Bienestar	76,8	42	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	81 - 100	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras	81
		42A	Incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta	21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	40
		42B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Tenido en cuenta	21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	21
		42C	Incentivos no pecuniarios	Tenido en cuenta	81 - 100	Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad	100
		42D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	81 - 100	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentados y fueron divulgados a toda la Entidad	100
		42E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	81 - 100	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia	100
		42F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los	Tenido en cuenta	81 - 100	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores de la Entidad	100

Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Valoración	Puntaje (0 - 100)
			servidores públicos de la entidad			
		Incluyendo los siguientes temas:				
		42G	Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	81 - 100 Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	100
		42H	Artísticos y culturales	Incluido	81 - 100 Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	100
		42I	Promoción y prevención de la salud	Incluido	81 - 100 Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	100
		42J	Educación en artes y artesanías	Incluido	81 - 100 Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	100
		42K	Promoción de programas de vivienda	Incluido	81 - 100 Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	100
		42L	Cambio organizacional	Incluido	41 - 60 Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos	41
		442M	Adaptación laboral	Incluido	21 - 40 El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	21

Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Rango	Valoración	Puntaje (0 - 100)
		Código	Descripción				
		42N	Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Incluido	61 - 80	Se incluyeron actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	80
		42O	Cultura organizacional	Incluido	81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	100
		42P	Programas de incentivos	Incluido	61 - 80	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	80
		42Q	Trabajo en equipo	Incluido	81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	100
		42R	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Incluido	21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	21
		43	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Proporción de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores	61 - 80	Se implementó el programa de entorno laboral saludable	80
		44	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	Medidas adoptadas para la promoción del uso de la bicicleta	61 - 80	Se ha otorgado el incentivo por el uso de la bicicleta en la entidad y se lleva registro.	80

Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación		Valoración	Puntaje (0 - 100)
		<p>45</p> <p>Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.</p>	<p>Porcentaje de servidores participantes en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público</p>	<p>81 - 100</p>	<p>Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores</p>	<p>100</p>
		<p>46</p> <p>Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas</p>	<p>Cumplimiento de la Ley 1823 de 2017; artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo</p>	<p>21 - 40</p>	<p>La entidad conoce la estrategia Salas Amigas de La Familia Lactante del Entorno Laboral pero no la ha divulgado a sus servidoras</p>	<p>21</p>
<p>Clima organizacional y cambio cultural</p>	<p>79,1</p>	<p>55</p> <p>Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:</p>	<p>Evidencia de mediciones periódicas de clima, y estrategia de intervención</p>	<p>81 - 100</p>	<p>Se han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto</p>	<p>100</p>

Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación		Valoración	Puntaje (0 - 100)
		55A	El conocimiento de la orientación organizacional	Incluida	61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima	80
		55B	El estilo de dirección	Incluida	61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima	80
		55C	La comunicación e integración	Incluida	81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento	90
		55D	El trabajo en equipo	Incluida	81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento	90
		55E	La capacidad profesional	Incluida	61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima	80
		55F	El ambiente físico	Incluida	81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento	90
		56	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Acciones pedagógicas e informativas y uso de la infraestructura de integridad institucional (códigos, comités, canales de denuncia y seguimiento)	61 - 80	Se han emprendido acciones pedagógicas e informativas sobre los temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades	80

Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Puntaje (0 - 100)
		57 Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras	21 - 40 Se han realizado acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras	40
		58 Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	Ley 1010 de 2006	41 - 60 La entidad cuenta con un protocolo para atender casos de abuso laboral y sexual y lo ha divulgado entre las diferentes personas vinculadas	60
		59 Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	Implementación de la normatividad vigente sobre discapacidad	61 - 80 La entidad implementó las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo.	80
Valores	100,0	63 Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales;	Código de integridad implementado, interiorización de los servidores y	81 - 100 Se implementó el Código de Integridad, se han generado espacios participativos para la identificación de los valores institucionales, se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad y se garantiza su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	100

Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Puntaje (0 - 100)		
		avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	cumplimiento en sus funciones				
Desvinculación asistida	50	75	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	61 - 80	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan	80
		76	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Programas de desvinculación asistida	0 - 20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	20

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 23 de 29

Desarrollo

De acuerdo a lo manifestado por los Funcionarios de la Entidad en la encuesta de necesidades y a lo encontrado en la encuesta de Clima aplicada durante la vigencia anterior, se plantean las siguientes actividades, comprendidas en dos ejes principales: Programa de Bienestar Social y Programa de Incentivos, que a su vez se dividen en distintas estrategias.

1. Estrategias de Bienestar Social

1.1. Actividades deportivas

Se propone participar y programar torneos deportivos. Esto contempla la participación en los juegos deportivos grupales de Función Pública, así como la programación de otros al interior de la Entidad, en la modalidad de fútbol, bolos y juegos tradicionales de mesa.

Asimismo, se tiene contemplado la promoción de distintas actividades deportivas como ciclismo, natación, gimnasio, yoga y aeróbicos.

Finalmente, se hará mayor promoción del incentivo al uso de la bicicleta, el cual fue reglamentado durante la vigencia anterior.

1.2 Actividades socioculturales y recreativas

Se proponen las siguientes actividades que pretenden favorecer el relacionamiento y la camaradería entre los servidores de la Entidad: Ciclopaseo, Caminatas ecológicas, Vacaciones recreativas, Día de mascota, Día de la familia, Tardes de cuentería y comedia, entradas a teatro y Cine, Club de lectura y salidas a museos y exposiciones.

1.3. Capacitación informal en artes y artesanías

De acuerdo a lo referido en la encuesta de necesidades, se plantea clase de música y canto, pintura y fotografía.

1.4 Promoción de servicios

De acuerdo a los intereses manifestados en la encuesta de necesidades frente a las ferias, se plantea incentivar la asistencia a las siguientes: vehículo, vivienda, educativa, servicios de la

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>CODIGO: PLA-1601-GTH-13</p>	<p>Versión 09</p>
	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2019</p>	<p>Página 24 de 29</p>

Caja de Compensación Familiar, ahorro, entidades financieras y aseguradoras, emprendedores, artesanías, Navidad y Salud.

Asimismo, se pretende incentivar el conocimiento de los convenios del programa Servimos del DAFP y de la comunidad Terranum a través de una campaña de comunicación efectiva.

Finalmente, se realizarán convenios directos con distintos aliados comerciales.

1.5. Promoción y Prevención de la salud

En esta estrategia se tiene contemplada la realización de dos jornadas de donación de sangre, la implementación del programa de entorno laboral saludable, que incluye actividades que favorecen un estilo de vida saludable de los servidores de la Entidad. Asimismo, se contará con apoyo psicológico directo al interior y se proyectará la adecuación de la sala amiga de la familia lactante.

1.6. Integración

Se contempla la celebración de las siguientes fechas especiales, de tal forma que los servidores de la Entidad se sientan apreciados, reconocidos y felices de trabajar para la UNGRD: Celebración Día de la Mujer, Celebración Día del Hombre, Celebración Día de la Secretaria, Día del voluntario, Conmemoración días de las profesiones, Miércoles de Ceniza , Día de la madre , Día del padre , Celebración día del servidor público, Día del conductor, Día del amor y la amistad, Celebración Halloween, Aniversario UNGRD, Programación Novenas Navidad, Cierre de gestión UNGRD.

1.7 Equilibrio vida personal y laboral

Se propone realizar la consolidación y reglamentación de los beneficios de Flexitime, así como la comunicación clara y efectiva de los mismos. Adicionalmente, se reglamentará las horas extras, compensatorios y teletrabajo.

1.8 Clima Organizacional

Teniendo en cuenta que en la vigencia 2019 se aplicó la encuesta de Clima, durante esta vigencia el Plan se encaminará a la comunicación de los resultados de la misma a nivel macro y también por áreas. Adicionalmente, se realizarán las actividades enfocadas en las variables que de acuerdo a los resultados tienen oportunidades de mejora como liderazgo, comunicación asertiva y resolución de problemas.

1.9 Cultura Organizacional

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>CODIGO: PLA-1601-GTH-13</p>	<p>Versión 09</p>
	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2019</p>	<p>Página 25 de 29</p>

Con el fin de favorecer la cultura al interior de la Entidad, se continuará afianzando la política de integridad. Así como la divulgación del buzón del cliente interno, el reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores, el acompañamiento en situaciones de duelo e incapacidad prolongada, socialización de iniciativas de movilidad, la implementación del programa “Agentes de Bienestar” y el apoyo a Fundaciones sin ánimo de lucro.

1.10. Desarrollo del programa Estado Joven

Se realizarán todas las gestiones necesarias para tener los practicantes del programa Estado Joven, desarrollando sus prácticas en la Entidad.

1.11. Cambio organizacional

Dada la importancia de la estrategia de gestión del cambio en el clima organizacional, se trabajará en el desarrollo estrategia de gestión del cambio desde los componentes de TH, la revisión política de Gestión de innovación desde MIPG y la Adaptación laboral planteada por MIPG.

1.12 Pre pensionados

Para el personal pre pensionado vinculado a la Entidad se tienen contempladas los siguientes talleres sobre educación financiera Taller y Proyecto de vida.

1.13 Desvinculación asistida

En cuanto a la estrategia de desvinculación asistida, se tiene contemplado el desarrollo de actividad de agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan y brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio.

2. Incentivos

2.1 No pecuniarios:

Se tiene contemplado realizar el reconocimiento de los funcionarios por Reconocimiento individual conforme a resultado de aporte a la gestión y cumplimiento de la normatividad, así como por tiempo de servicio prestado

2.2 Pecuniarios:

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 26 de 29

Se realizará la definición de procedimiento y lineamientos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios en la entidad, que incluye los incentivos a gerentes públicos y a los equipos. Adicionalmente, se resaltarán los incentivos pecuniarios activos al momento como son: la bonificación de servicios prestados, prima de navidad y de servicios y bonificación de recreación.

El desarrollo de lo anteriormente referido se presenta a continuación:

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	
BIENESTAR SOCIAL	Actividades deportivas	Participación torneos deportivos	
		Prácticas deportivas	
		Incentivo uso de Bicicleta	
	Actividades socioculturales y recreativas	Ciclopaseo	
		Caminatas ecológicas (Familia, mascotas)	
		Vacaciones recreativas	
		Día de mascota	
		Día de la familia	
		Tardes de cuentería y comedia	
		Teatro y Cine	
		Club de lectura (feria del libro)	
		Información de museos y entradas a exposiciones	
		Capacitación informal en artes y artesanías	Curso de manualidades y/o artes
		Promoción de servicios	Ferias de servicios
	Programa servimos		
	Alianzas		
	Promoción y prevención de la salud*	Jornada de donación voluntaria de sangre	
		Implementación programa entorno laboral saludable	
		Acompañamiento psicológico	
		Implementación estrategia salas amiga de la familia lactante	
	Integración	Celebración Día de la Mujer	
		Celebración Día del Hombre	
		Celebración Día de la Secretaria	

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
		Día del voluntario
		Conmemoración días de las profesiones
		Miércoles de Ceniza
		Día de la madre
		Día del padre
		Celebración día del servidor público
		Día del conductor
		Día del amor y la amistad
		Celebración Halloween niños y adultos " Concursos"
		Aniversario UNGRD
		Programación Novenas Navidad
		Cierre de gestión UNGRD
		Equilibrio vida personal y laboral
	Horas extras y compensatorios	
	Teletrabajo	
	Clima organizacional	Gestión del clima organizacional
	Cultura organizacional	Política de Integridad
		Buzón cliente interno
		Campañas de prevención del acoso laboral y sexual Ley 1010 de 2006
		Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la UNGRD
		Acompañamiento en situaciones de duelo
		Acompañamiento en situaciones de incapacidad prolongada
		Socialización iniciativas de movilidad
		Implementación programa agentes de bienestar
		Apoyo fundaciones sin ánimo de lucro
	Desarrollo del programa estado joven	Desarrollo programa de estado joven en la entidad
	Cambio organizacional	Desarrollo estrategia de gestión del cambio desde los componentes de TH

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>CODIGO: PLA-1601-GTH-13</p>	<p>Versión 09</p>
	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2019</p>	<p>Página 28 de 29</p>

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
		Revisión política de Gestión de innovación desde MIPG
		Adaptación laboral -MIPG
	Prepensionados	Taller de educación financiera
		Taller " Proyecto de vida" - Emprendimiento
	Desvinculación asistida	Desarrollo de actividad de agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
		Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	Reconocimientos	Reconocimiento individual conforme a resultado de aporte a la gestión y cumplimiento normatividad entidad
		Tiempo de servicio prestado
INCENTIVOS PECUNIARIOS	Educación formal	Beneficio apoyo económico de estudios
	Definición de procedimiento y lineamientos de incentivos pecuniarios	Incentivos gerentes públicos -Definición de procedimiento y lineamientos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios en la entidad
		Equipos de trabajo pecuniarios
	Beneficios pecuniarios	Bonificación de servicios prestados
		Prima de navidad y de servicios
		Bonificación de recreación

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO: PLA-1601-GTH-13	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 29 de 29

Presupuesto

El presupuesto asignado para el desarrollo del plan de Bienestar vigencia 2020 es CIENTO VEINTITRES MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$123.286.644), los cuales será distribuidos en las actividades a desarrollar en el plan de Bienestar e Incentivos.

Metas

El porcentaje de cumplimiento general del Plan de Bienestar 2020, se estima en el 90% al final de la vigencia.

Cobertura

Alcanzar una cobertura del 90% de los funcionarios mediante la ejecución del plan de Bienestar social e incentivos programada para la vigencia 2020.

Satisfacción

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

Ejecución

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

Evaluación

El seguimiento al Plan de Bienestar, se realizará a través de 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.