



Plan

DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
GTH-PL-02 V8

Gestión Estratégica del Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
22-01-2020



El futuro
es de todos

Mininterior



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. PROPÓSITO	5
2. ALCANCE	6
3. POLITICA DE BIENESTAR	6
4. DEFINICIONES	6
5. MARCO LEGAL	10
6. CONTENIDO	12
6.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	12
6.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	12
6.2.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	13
6.2.1.1 Apoyo psicológico	13
6.2.1.2 Clima laboral	13
6.2.1.3 Cambio organizacional	14
6.2.1.4 Desvinculación laboral asistida y retiro	14
6.2.1.5 Beneficios para fortalecer la calidad de vida laboral	15
6.2.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	15
6.2.2.1 Programa de Seguridad Social Integral	15
6.2.2.2 Programa de recreación y deportes	16
6.3 PROGRAMA DE INCENTIVOS	18



6.3.1	Tipos de incentivos	21
7.	DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	21
8.	CONTROL DE CAMBIOS	22
9.	CRÉDITOS.....	23



INTRODUCCIÓN

El sistema de estímulos es aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los funcionarios de la Unidad Nacional de Protección esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

El desarrollo de un sistema de estímulos para los servidores que se adecúe a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor público y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional¹.

El sistema de Estímulos comprende dos ejes principales; Programas de bienestar social: encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia y Programas de incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El talento humano es el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen

¹ Guía de Estímulos para los servidores públicos, versión 1, Departamento Administrativo de la Función Pública, septiembre 2018.



las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes institucionales.

Uno de los componentes principales de ese cúmulo de aspectos, se refiere a la capacidad de gestión del talento humano como factor determinante del fortalecimiento de la entidad, en cuanto se logra garantizar un servicio amable, cordial y eficiente dentro de la misma, lo cual puede lograrse a través de un apropiado desarrollo del recurso humano dentro de cada una de las Subdirecciones y dependencias que conforma la Unidad Nacional de Protección.

Para la Entidad es fundamental que todas las actividades vayan encaminadas al fortalecimiento de lazos familiares e interpersonales, que propicien una calidad humana dirigida a la unión y armonía con todo el proceso de paz, donde la UNP tiene una alta participación.

La Unidad Nacional de Protección, creada a partir del Decreto 4065 de 2011, cuenta para el año 2020 con 1969 empleados en su planta global a nivel nacional, distribuidos en cargos misionales y administrativos. Es responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano, a través de los programas de estímulos, brindar a los funcionarios de la Unidad, espacios de integración, intervención psicosocial, acompañamiento, promoción de servicios sociales y demás actividades que sirvan como factores de protección logrando un efecto positivo en sus diferentes dependencias de ajuste (académico, social y laboral).

1. PROPÓSITO

Desarrollar un Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos encaminado a la atención integral de los funcionarios de la Unidad Nacional de Protección a partir de la creación e implementación de actividades de bienestar e incentivos, que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, en concordancia con la misión y visión institucional.



2. ALCANCE

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos inicia con la identificación de las necesidades de actividades de bienestar e incentivos, determinadas mediante los informes de las actividades ejecutadas en el anterior periodo, las encuestas aplicadas a los funcionarios de la entidad, la participación de la Comisión de Personal y las aprobaciones que realice el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la UNP y las del Consejo Directivo. Una vez identificadas estas necesidades se procede a planear y gestionar los recursos para la ejecución de las actividades, después de su ejecución se evalúan y se generan los respectivos informes de las actividades ejecutadas, etapa con la cual finaliza el proceso del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos. Este plan aplica a todos los funcionarios de la Unidad Nacional de Protección, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

3. POLITICA DE BIENESTAR

La Unidad Nacional de Protección (UNP), en cumplimiento de las tareas organizacionales, en el óptimo uso de los recursos y en el fomento de la integralidad, propenderá por el desarrollo de un Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos a través del desarrollo de actividades integrales y motivacionales, orientadas al fomento de la cultura del buen servicio, los derechos humanos, el respeto, la tolerancia, el sentido de pertenencia desde una perspectiva interdisciplinaria y con un enfoque biopsicosocial del ser humano.

4. DEFINICIONES

Sistema de Estímulos: es aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.



Bienestar: De acuerdo con lo planteado por Función Pública (2007), y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

El bienestar social comprende la protección y servicios sociales (dirigido a los servidores públicos y sus familias) y la calidad de vida laboral.

Incentivos: de acuerdo con Función Pública (2007), 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.

Protección y Servicios Sociales: definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998) detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos. Los programas relacionados con este componente son:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda



- Educación formal

La Calidad de Vida Laboral: hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes:

- Clima laboral
- Cambio organizacional
- Desvinculación asistida y retiro

Clima Laboral: El 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. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

Cambio Organizacional: centra sus objetivos en modificar la forma de participación dentro de la entidad y a su vez generar interacciones para construir el tipo de relaciones que necesitan tanto los servidores a nivel micro, como la entidad a nivel macro. Los procesos de cambio organizacional deben modificar interacciones y centrarse en aumentar y buscar nuevas formas de participación de los servidores.

Desvinculación Laboral Asistida: Conjunto de acciones orientadas a la programación de un retiro asistido a través de la realización de actividades de acompañamiento psicosocial de los



funcionarios que han cumplido el tiempo de servicio establecido normativamente para acceder a su pensión.

Asistencia Psicológica en Primera Instancia: Proceso a través del cual se abren espacios de atención psicosocial para lograr atender las necesidades psicoafectivas que surjan en los funcionarios como consecuencia de desajustes a nivel afectivo emocional.

Factores de Riesgo Psicosocial: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Código de Integridad: es un documento que nos sirve de guía y a la vez es un sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

ETCR: Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación.

ENTORNO LABORAL SALUDABLE (ELS): es una estrategia para el sector público colombiano (liderada en conjunto entre el Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Función Pública) tiene como principal propósito promover dentro de las entidades públicas modos, estilos y condiciones de vida saludables y, de esta manera, no solo reducir los niveles de morbilidad si no aumentar los niveles de calidad de vida de las personas tanto a nivel individual como de su familia y comunidad.

Programa Servimos: este programa surge en noviembre de 2016 y tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades. Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas.



Incentivo Pecuniarios: dirigido a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico equivalente máximo a 40 SMMLV.

Incentivo No Pecuniario: dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar:

- Traslados, encargos
- Comisiones, becas, proyectos especiales
- Publicaciones y reconocimiento públicos
- Programas de turismo

5. MARCO LEGAL

- Guía de estímulos para los servidores públicos: Función Pública – Septiembre del 2018. Recurso de difusión de los lineamientos impartidos por la Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG.
- Ley 734 de 2002 (05/02/2002): por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004 (23/09/2004): 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 (16/07/2008): por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1811 de 2016 (21/10/2016): por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el código nacional de tránsito.
- Ley 1857 de 2017 (26/07/2017): 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 1823 de 2017 (04/01/2017): por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 de 2019 (27/07/2019): por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1567 de 1998 (05/08/1998): por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 4065 de 2011 (31/10/2011): por el cual se crea la Unidad Nacional de Protección (UNP), se establecen su objetivo y estructura.
- Decreto 1083 de 2015 (26/05/2015): Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 301 de 2017 (23/02/2017): por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección.
- Decreto-Ley 894 de 2017 (28/05/2017): por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 051 de 2017 (16/01/2018): Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.



6. CONTENIDO

6.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

A partir de la recolección de información relacionada con los datos de encuesta realizada a manera de diagnóstico a la planta de funcionarios a nivel nacional a finales del año 2019, las observaciones, quejas y felicitaciones que se reciben mediante deferentes medios y los resultados y comentarios plasmados por los participantes en las actividades en el formato de evaluación que diligencian posterior a la ejecución de cada actividad, se definieron los ejes de intervención para dar cumplimiento a las necesidades de los funcionarios y así orientar las actividades a su desarrollo integral, personal y familiar para lograr fortalecer la estructura organizacional y optimizar los resultados institucionales. Según resultados de la encuesta, los funcionarios indican que es pertinente enfocarse en actividades que promuevan la integración familiar.

Los programas de estímulos se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a los objetivos corporativos, misión y visión de la entidad de conformidad con las políticas establecidas por la misma.

Dadas las condiciones misionales de la entidad y teniendo en cuenta que más del 82% de los funcionarios son personal masculino, resulta pertinente el desarrollo de actividades que promuevan en los Agentes, Oficiales y Profesionales de Protección espacios de participación en actividades de entrenamiento, desarrollo y crecimiento personal.

6.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Una vez analizados los resultados del diagnóstico y las aprobaciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Consejo Directivo de la UNP, se elaboró el cronograma de



actividades 2020 (anexo), dentro del cual se contemplaron las actividades a desarrollar y que se determinan por los siguientes subprogramas:

6.2.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Objetivo: Crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su labor y con el logro de la misión institucional.

6.2.1.1 Apoyo psicológico

- ✓ Objetivo General: Realizar un proceso de evaluación, intervención y seguimiento psicológico en primera instancia a los funcionarios de la entidad, con el fin de dar respuesta a sus necesidades psicoafectivas y de esta forma contribuir a su estabilidad emocional.
- ✓ Estrategia: Generar un espacio de atención psicológica en las instalaciones de la Unidad de Protección Nacional como herramienta de intervención en primera instancia para la posterior remisión de los funcionarios a las entidades competentes.
- ✓ Logros Esperados: Dar respuesta oportuna a las necesidades psicoafectivas de los funcionarios para posteriormente realizar remisiones a entidades especializadas conformando una red de apoyo interinstitucional. Así como lograr establecer una red prestadora de servicios de salud con universidades y centros de atención.

6.2.1.2 Clima laboral

- ✓ Objetivo General: Medición e intervención de como perciben los funcionarios su relación con el trabajo.
- ✓ Estrategia: Desarrollar las actividades propuestas como resultado a la medición de clima, según propuesta del proveedor experto en el tema.



- ✓ Logro esperado: Optimizar la percepción de los funcionarios frente a las condiciones inherentes a su labor en la Unidad de Protección.

6.2.1.3 Cambio organizacional

- ✓ Objetivo General: modificar la forma de participación de los servidores públicos dentro de la entidad y a su vez generar interacciones para construir el tipo de relaciones que necesitan tanto los servidores a nivel micro, como la entidad a nivel macro.
- ✓ Estrategia: Desarrollar entre otras, actividades que generen identidad organizacional e interacción con los funcionarios como:
 - Sensibilización del código de integridad
 - Sensibilización organizacional en cuanto a propósito, misión, visión, valores.
 - Programa Servidor del Trimestre y esquema del semestre.
 - Apoyo para la educación en arte y artesanías.
- ✓ Logro esperado: identificar lo que se está haciendo bien y las interacciones que son negativas y deben ser objeto de intervención y transformación.

6.2.1.4 Desvinculación laboral asistida y retiro

- ✓ Objetivo General: Formular programas orientados al apoyo de los funcionarios próximos a pensionarse a través del apoyo de la Caja de Compensación Familiar y otras entidades que deseen cooperar con la entidad.
- ✓ Estrategia: Desarrollar el Taller de Desvinculación laboral asistida a los funcionarios que por la edad ya están a un año o menos de obtener el derecho a la pensión por vejez.
- ✓ Logro esperado: Ajuste de los funcionarios a los nuevos retos que les ofrece la adaptación a la cotidianidad.



6.2.1.5 Beneficios para fortalecer la calidad de vida laboral

- ✓ Objetivo General: Generar espacios, actividades y convenios que le permitan al funcionario disfrutar de beneficios que fortalecen la calidad de vida laboral.
- ✓ Estrategia
 - Establecer rutas de transporte que beneficien a los funcionarios en los traslados desde y hacia sus lugares de vivienda.
 - Hacer el seguimiento del servicio prestado por las máquinas de snacks ubicadas en comodato en la entidad.
 - Incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte y promover el incentivo por su uso de acuerdo con la reglamentación.
 - Establecer convenios con el comercio con el fin de lograr descuentos y beneficios a los usuarios en diferentes servicios de acuerdo con preferencias.
- ✓ Logro esperado: Optimizar la percepción de bienestar laboral de los funcionarios y sus familias.

6.2.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

6.2.2.1 Programa de Seguridad Social Integral

- ✓ Objetivo General: Coordinar la oportuna prestación de servicios de las empresas promotoras de salud, administradoras de pensiones y cesantías, administradora de riesgos profesionales, fondos de vivienda y cajas de compensación familiar.
- ✓ Estrategias:
 - Desarrollar junto con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo una actividad mensual dirigida específicamente a los temas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
 - Invitar a las diferentes empresas de salud a que realicen actividades de prevención y promoción a sus afiliados.



- Realizar feria de Vivienda para incentivar la adquisición de vivienda propia.
- Promoción de programas de vivienda.
- ✓ Logro esperado: Beneficiar a los funcionarios de la Unidad de Protección con la prestación de servicios de protección y servicios sociales.

6.2.2.2 Programa de recreación y deportes

- ✓ Objetivo General: Estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto 1083 de 2015, brindando espacios de esparcimiento, recreación e integración promoviendo actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia.
- ✓ Estrategias
 - Promover el uso de la bicicleta.
 - Incentivar la participación de los funcionarios en carreras atléticas.
 - Celebración Día de la Mujer.
 - Celebración Día del Hombre.
 - Charlas motivacionales.
 - Celebrar el Día Nacional del Servidor Público, por medio de 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.
 - Incentivar la calidad de vida y reconocimientos de senderos ecológicos por medio de camitas ecológicas.
 - Realización feria navideña donde los funcionarios ofertan productos y se genere el espíritu de emprendimiento.
 - Realización feria financiera y de vivienda.
 - Desarrollo de campañas de intervención y socialización del código de integridad.
 - Ejecución del programa del entorno laboral saludable.



- Celebración Día de la secretaria, un homenaje a la labor que realizan en sus puestos de trabajo.
 - Desarrollar el Torneo Interno Cafam en diferentes disciplinas deportivas algunas Bolos mixto, Tenis de mesa, Futbol 5, entre otros.
 - Generar un espacio conocimiento y reflexión con la actividad Tarde de cine.
 - Celebración Día de la madre.
 - Crear espacios de integración familiar con la celebración del Dia de la Familia en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017.
 - Fortalecer las relaciones de pareja y su vínculo afectivo a través del Taller de parejas.
 - Celebración Día del padre.
 - Realizar las jornadas de vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios.
 - Incentivar y apoyar la participación de los funcionarios en el Torneo Deportivo de la Función Pública.
 - Mantener la salud física de los funcionarios mediante el Torneo Función Pública.
 - Mejorar la calidad de vida de los hijos de los funcionarios con las actividades que se realicen.
 - Fortalecer los talentos y habilidades de los funcionarios desarrollando el Concurso "Los servidores tienen talento".
 - Generar un espacio de sano esparcimiento por medio de actividades de integración.
 - Brindar a los funcionarios un espacio de unión mediante la realización del Taller de Clima y Cultura Organizacional.
- ✓ Logros Esperados:
- Desarrollar habilidades sociales y participativas.
 - Aprovechamiento del tiempo libre por parte de los funcionarios.
 - Incentivar a los familiares de los funcionarios a participar en actividades de esparcimiento durante sus tiempos libres.



- Incrementar la identidad institucional a través de la participación de las familias de los funcionarios en espacios lúdicos brindados por la entidad.
- Reducción del estrés laboral.
- Potenciar el bienestar de los funcionarios.
- Mejorar y mantener la salud física y psicológica de los funcionarios.
- Dar alcance y cumplimiento a las actividades propuestas en el autodiagnóstico de la dimensión Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

6.3 PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Programa de Incentivos Institucional; No pecuniarios y Pecuniarios.

La Unidad Nacional de Protección, dentro del desarrollo del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, pone en marcha el sistema de estímulos e incentivos con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel de excelencia, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en equipo.

✓ Fines del programa

- Fortalecer en los funcionarios de la UNP el concepto de desempeño de excelencia con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las



funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

- Aumentar los niveles de eficiencia, eficacia, sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios en el desempeño de sus funciones.
 - Fortalecer el desarrollo profesional de los funcionarios, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Unidad.
 - Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta la UNP.
 - Fortalecer una cultura de mejoramiento continuo donde se reconozca, y apoye el esfuerzo individual y colectivo.
- ✓ Beneficios del programa
- Motivar a los funcionarios a facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
 - Valorar objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los funcionarios o equipos de trabajo.
 - Contar con mecanismos objetivos y permanentes de retroalimentación del desempeño.

✓ Beneficiarios del programa.

Se benefician todos los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Reconocimiento de la Unidad Nacional de Protección. Es importante aclarar que, los incentivos pecuniarios solo se otorgarán a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico equivalente máximo a 40 SMMLV.

Para entrega de este incentivo, la Unidad Nacional de Protección, ha establecido el concurso "Equipos de Trabajo", en el cual los participantes deben presentar una iniciativa que contribuya al desarrollo institucional de la Unidad Nacional de Protección la cual debe estar alineada con el Plan Estratégico de la Unidad.

El equipo debe estar conformado entre 4 a 6 integrantes (los integrantes del equipo pueden ser servidores de una misma o de distintas dependencias de la entidad, sin importar la ciudad en la que se encuentre ubicado).



El equipo evaluador que garantizará la imparcialidad y conocimiento técnico sobre las iniciativas que participen será el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la UNP el cual será el encargado de establecer las etapas de preselección, parámetros de evaluación propuestos y los cronogramas de sustentaciones, por último, selección de los mejores para premiación.

✓ Periodicidad.

Anualmente, la Unidad Nacional de Protección, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, establece el plan, evalúa, define y premia a los mejores funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que la entidad considere, por sus aportes al crecimiento de la institución.

La Unidad Nacional de Protección, para la entrega de los incentivos no pecuniarios anualmente realiza dos actividades enfocadas en resaltar la labor de los servidores públicos "Día del Servidor Público" y "Aniversario UNP".

Día del Servidor Público: Evento público en el que se hace entrega de incentivos no pecuniarios a los siguientes servidores públicos que se destacan como mejor empleado de carrera Administrativa, mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción. Como bien lo señala el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.9.

Aniversario UNP: Evento público en el que se hace entrega de incentivos no pecuniarios a servidores públicos que cumplen 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años al Servicio del Estado Colombiano y a servidores que están próximos a pensionarse.

✓ Otorgamiento de incentivos.

Para que los funcionarios de la Unidad Nacional de Protección puedan acceder al otorgamiento de Incentivos deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, como son:



- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- 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 de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.

6.3.1 Tipos de incentivos

- Mención especial y/o Mención de Honor con copia a la historia laboral.
- Distinciones.
- Auxilios Educativos.
- Pasadías Familiares.
- Apoyo para la educación formal (primaria, secundaria y media, superior).

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GTH-FT-03 INSCRIPCIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR.
- GTH-FT-27 EVALUACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- GTH-FT-57 ACTUALIZACIÓN DE DATOS.
- GTH-FT-109 REPORTE DE ACTIVIDADES DE SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.
- GTH-FT-111 FORMATO LISTADO USUARIOS DE BICICLETA
- GTH-FT-151 FORMATO ENTREGA DE DOTACIÓN.
- GTH-FT-153 ACTA DE COMPROMISOS DE AUXILIOS EDUCATIVOS
- SGE-FT-02 ACTA DE REUNIÓN
- SGE-FT-03 LISTADO ASISTENCIA
- GTH-PG-08 PROGRAMA DESVINCULACIÓN LABORAL.

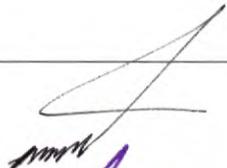
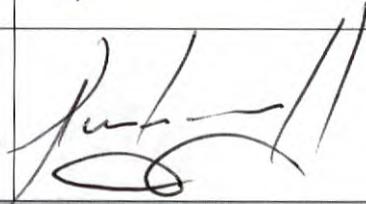


8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	IDENTIFICACIÓN DEL CAMBIO	FECHA	VERSIÓN FINAL
2	Este cambio obedece a la necesidad de elaborar un nuevo plan de bienestar e incentivos vigencia 2016, de acuerdo con los marcos normativos (Artículo 19 del DECRETO 1567 de 1998) y a las necesidades de la entidad en materia de bienestar e incentivos.	28/03/2016	3
3	Este cambio obedece a la necesidad de elaborar un nuevo plan de bienestar e incentivos vigencia 2017, de acuerdo con los marcos normativos (Artículo 19 del decreto 1567 de 1998) y a las necesidades de la entidad en materia de bienestar e incentivos.	06/02/2017	4
4	Este cambio obedece a la necesidad de elaborar un nuevo plan de bienestar e incentivos vigencia 2018, de acuerdo con los marcos normativos (Artículo 19 del decreto 1567 de 1998) y a las necesidades de la entidad en materia de bienestar e incentivos.	29/01/2018	5
5	Se modifica Plan de Bienestar teniendo en cuenta la ampliación de la Planta conforme al Decreto 301. Adicional se tuvo en cuenta los resultados de las encuestas realizadas a los funcionarios y solicitud de los sindicatos de la Entidad para la programación de las actividades.	15/03/2018	6
6	Se actualiza Plan de Bienestar de acuerdo con la nueva vigencia. Dicha modificación obedece adicional a la actualización de la información de acuerdo con el MIPG.	22/01/2019	7
7	Este cambio obedece a la necesidad de elaborar un nuevo plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2020, de acuerdo con los marcos normativos (Artículo 19 del decreto 1567 de 1998) y a las necesidades de la entidad en materia de bienestar e incentivos.	22/01/2020	8



9. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
<p>Elaboró:</p> <p>Nombre: Manuela Fernanda Sánchez Navarro</p> <p>Cargo: Contratista del Grupo Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo - Subdirección de Talento Humano.</p>	
<p>Revisó:</p> <p>Nombre: Nathalia Patricia Vargas Valero</p> <p>Cargo: Coordinadora Grupo Capacitación, Bienestar y SST</p> <p>Nombre: Angélica Vizcaíno Solano</p> <p>Cargo: Subdirector de Talento Humano</p>	 
<p>Aprobó:</p> <p>Nombre: Pablo Elías Gonzalez Monguí</p> <p>Cargo: Director General</p>	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN – SISTEMA DE GESTIÓN	
<p>Oficializó:</p> <p>Nombre: Samir Manuel Berrio Scaff</p> <p>Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información</p>	



