



Plan

DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS GTH-PL-02/V9

Gestión Estratégica del Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
20-01-2021



El futuro
es de todos

Mininterior



Tabla de Contenido

1. OBJETIVO	Error! Bookmark not defined.
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. MARCO LEGAL	6
5. CONTENIDO	6
5.1 <i>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES</i>	<i>8</i>
5.2 <i>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</i>	<i>11</i>
5.2.1 <i>ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</i>	<i>11</i>
5.2.1.1 Apoyo psicológico	<i>11</i>
5.2.1.2 Clima laboral.....	<i>11</i>
5.2.1.3 Cambio organizacional.....	<i>12</i>
5.2.1.4 Desvinculación laboral asistida y retiro	<i>12</i>
5.2.1.5 Beneficios para fortalecer la calidad de vida laboral	<i>12</i>
5.2.2 <i>ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</i>	<i>13</i>
5.2.2.1 Programa de Seguridad Social Integral	<i>13</i>
5.2.2.2 Programa de recreación y deportes.....	<i>13</i>
5.3 <i>PROGRAMA DE INCENTIVOS</i>	<i>14</i>
5.3.1 Tipos de incentivos.....	<i>17</i>
6. POLITICA DE BIENESTAR	17
7. INDICADOR DE MEDICIÓN	17
7.1 <i>META DEL INDICADOR</i>	<i>17</i>
7.2 <i>CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN</i>	<i>17</i>
8. DOCUMENTOS RELACIONADOS	18
9. CONTROL DE CAMBIOS	18
10. CRÉDITOS	20



1. OBJETIVO

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 servidores públicos 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. DEFINICIONES¹

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.

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.

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

¹ Guía de estímulos para los servidores públicos: Función Pública



personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes:

- Cambio organizacional
- Clima laboral
- Desvinculación asistida y retiro

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.

Clima laboral: son 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.

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.

Conflicto de intereses: es definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los informan que el conflicto surge *“cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”*; y en tal sentido, dicha situación influye en el ejercicio de las funciones propias del servidor público, deviniendo de ello una situación disciplinaria, un riesgo de corrupción o situación de corrupción.

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.

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.



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

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

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

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.

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.



4. 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.

5. CONTENIDO

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 institucional².

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 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 en la actualidad con 1964 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).

El año 2020 ha dejado a nivel global muchas enseñanzas y retos por cuenta de la pandemia con la que hemos tenido que aprender a convivir. Es así como se convierte en un reto adicional para la Subdirección de Talento Humano, cumplir el propósito trasado en el presente plan.

² Guía de Estímulos para los servidores públicos, versión 1, Departamento Administrativo de la Función Pública, septiembre 2018.



5.1 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 2020, las observaciones, quejas y felicitaciones que se reciben mediante deferentes medios, 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 y las propuestas de las organizaciones sindicales, 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.

En la encuesta, el 39.6% de los funcionarios comentan que participan en las actividades por compartir en familia, el 15.1% por disminuir el estrés, el 10,4% lo realiza por practicar una actividad de autocuidado, el 9.9% lo decide por ampliar o fortalecer sus amistades, el 6.3% por practicar algún deporte, 6,3% por hacer un buen uso del tiempo libre y el 10.4% no tiene ninguna razón para participar.



Grafica 1. Razones para participar en las actividades de bienestar. Fuente Encuesta Oportunidad para construir nuestro bienestar entre todos 2020. Elaboración propia

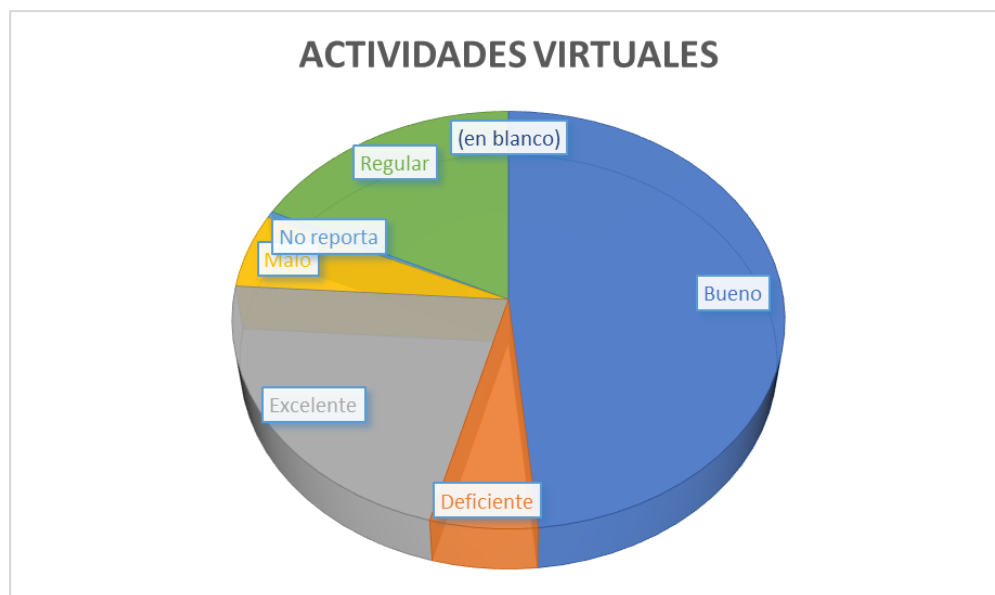
Las razones por las que no participan varían desde la carga laboral (33.3%), no hay motivo para no participar (25.0%), no tiene tiempo (15.1%), las actividades no son de gusto (10.4%), su jefe no le da autorización (1.0%) y ninguna (15.1%)





Grafica 2. Razones para no participar en las actividades de bienestar. Fuente Encuesta Oportunidad para construir nuestro bienestar entre todos 2020. Elaboración propia

También se indago por el nivel de satisfacción de las actividades desarrollados a lo largo 2020 en modalidad virtual y las calificaron de la siguiente forma: Excelente (21,8%), bueno (48.4%), regular (17.7%), malo (5.7%), deficiente (5.7%) y no reporta (0.5%).



Grafica 3. Nivel de satisfacción con actividades virtuales. Fuente Encuesta Oportunidad para construir nuestro bienestar entre todos 2020. Elaboración propia

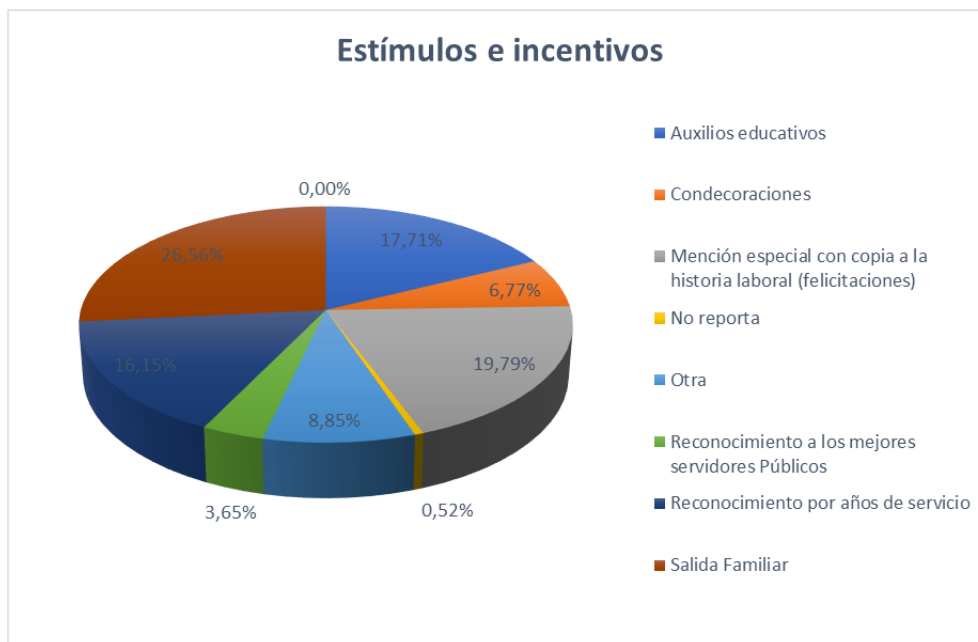
Se indaga por las actividades que para los funcionarios serian apropiadas para el personal que está próximo a pensionarse: charlas informativas sobre el trámite (49,4%), conferencias motivacionales (25,0%), taller de desvinculación laboral (18,3%) y ninguna (7,2%).





Gráfica 4. Tipo de actividades para pre-pensionados. Fuente Encuesta Oportunidad para construir nuestro bienestar entre todos 2020. Elaboración propia

Con referencia a los incentivos los funcionarios seleccionan de la siguiente forma los reconocimientos, salida familiar con 26,5%, mención especial con copia a la historia laboral (19.7%), auxilios educativos 17,7%, reconocimiento por años de servicio (16,1%), condecoraciones 6,7%, reconocimiento a los mejores servidores públicos 3,6%, otra 8,8% y no reporta (0,5%).



Gráfica 5. Tipo de incentivos preferidos. Fuente Encuesta Oportunidad para construir nuestro bienestar entre todos 2020. Elaboración propia

Por último, comprendiendo las actividades en las que los funcionarios preferían participar se enmarca el día de la familia, la feria navideña, día de la madre, feria de vivienda, unidos por nuestro físico y vacaciones recreativos.



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 institucionales, 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 88% de los servidores públicos de la UNP son personal que desempeña funciones de índole operativa, resulta pertinente el desarrollo de actividades que promuevan en este personal espacios de participación en actividades de entrenamiento, desarrollo y crecimiento personal.

5.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Una vez analizada la información que se utilizó como insumo para la construcción del presente plan, tal como; la encuesta realizada, las observaciones, quejas y felicitaciones que se reciben mediante deferentes medios, 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 y las propuestas de las diferentes asociaciones sindicales, las cuales, en cumplimiento del acuerdo firmado con la administración de la UNP, asistieron a una serie de reuniones en las cuales se consolidaron sus solicitudes y peticiones que reflejan las necesidades de los funcionarios, se elaboró el cronograma de actividades 2021 (anexo), dentro del cual se contemplaron las actividades a desarrollar y que se determinan por los siguientes subprogramas, cabe aclarar que dicha programación debe contar con la aprobación del Comité de Gestión y Desempeño.

5.2.1 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.

5.2.1.1 Apoyo psicológico

- ✓ El cumplimiento de esta actividad se llevará a cabo desde el equipo de Asesoría Psicológica liderado por Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Protocolo de Promoción y Prevención de Salud Mental Para Servidoras y Servidores Públicos.

5.2.1.2 Clima laboral

- ✓ **Objetivo General:** Medición e intervención de como perciben los funcionarios su relación con el trabajo.
- ✓ **Estrategia:** Para la vigencia 2021 se requiere realizar la medición del Clima Laboral por medio de un proveedor experto.



- ✓ **Logro esperado:** Optimizar la percepción de los funcionarios frente a las condiciones inherentes a su labor en la Unidad de Protección y obtener un informe que permita desarrollar un plan de acción alcanzable y medible en la siguiente vigencia.

5.2.1.3 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.
 - Apoyo para la educación en arte y artesanías.
 - Realizar concursos institucionales para que los servidores públicos conozcan la entidad y se apropien de ella, entregar obsequios a los ganadores.
- ✓ **Logro esperado:** identificar lo que se está haciendo bien y las interacciones que son negativas y deben ser objeto de intervención y transformación.

5.2.1.4 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, los Fondos de Pensiones y otras entidades que deseen cooperar con la entidad.
- ✓ **Estrategia:** Desarrollar un ciclo de capacitaciones y/o talleres de Desvinculación laboral asistida a los servidores públicos que están próximos a desvincularse de la Entidad.
- ✓ **Logro esperado:** Brindar herramientas a los servidores públicos para enfrentar los nuevos retos que deben enfrentar por el hecho de encontrarse desvinculados de la Entidad.

5.2.1.5 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.
 - Celebración de cumpleaños (Envío de tarjetas)



- Incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte y promover el incentivo por su uso de acuerdo con la reglamentación. (Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte alternativo),
 - Establecer convenios con el comercio con el fin de lograr descuentos y beneficios a los usuarios en diferentes servicios de acuerdo con preferencias.
 - Realizar feria de Vivienda para incentivar y facilitar a la adquisición de vivienda para el personal que a la fecha no cuenta con vivienda propia.
 - Brindar a los funcionarios un espacio de unión mediante la realización del Taller de Clima y Cultura Organizacional
- ✓ **Logro esperado:** Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la UNP mediante actividades para su beneficio.

5.2.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

5.2.2.1 Programa de Seguridad Social Integral

- ✓ El cumplimiento de esta actividad se llevará a cabo desde el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de la Semana de la Salud y el Bienestar

5.2.2.2 Programa de recreación y deportes

- ✓ **Objetivo General:** Estimular el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores públicos y su núcleo familiar, 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 (Ciclo paseos fines de semana).
 - Incentivar la participación de los funcionarios en carreras atléticas a nivel nacional.
 - Celebración Día de la Mujer. (Entrega de obsequios)
 - Celebración Día del Hombre. (Entrega de obsequios)
 - Día del conductor
 - Actividades Culturales (Gestionar con las cajas de compensación entradas a Obras Culturales, teatro Cine)
 - Visitas a centros históricos de la ciudad museos parques
 - Eventos para funcionarios
 - Actividades culturales teatros y cines
 - Charlas motivacionales.
 - Celebrar el Día Nacional del Servidor Público, organizando actividades que exalten la labor del servidor público.
 - Incentivar la calidad de vida y reconocimientos de senderos ecológicos por medio de caminatas ecológicas. (Caminatas 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 Conflicto de Intereses.
- Ejecución del programa del entorno laboral saludable.
- Celebración Día de la secretaria.
- Desarrollar el Torneo Deportivo Interno en disciplinas deportivas como Bolos mixto, Tenis de mesa, Fútbol 5, entre otros. (Actividades deportivas en diferentes disciplinas)
- 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 Día de la Familia en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017. (Se propone realizar salida o paseo, si se continua las restricciones por el COVID, se sugiere entregar a las familias bonos para disfrutar un almuerzo familiar).
- Fortalecer las relaciones de pareja y su vínculo afectivo a través del Taller de parejas.
- Actividades motivacionales (manejo del estrés, relaciones interpersonales, públicas, familiares de pareja)
- Celebración Día del padre.
- Realizar las jornadas de vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios.
- Incentivar y apoyar la participación de los servidores públicos en el Torneo Deportivo de la Función Pública.
- 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 por equipos de trabajo

✓ **Logros Esperados:**

- Desarrollar habilidades sociales y participativas.
- Aprovechamiento del tiempo libre por parte de los servidores públicos.
- Incentivar a los familiares de los servidores públicos a participar en actividades de esparcimiento durante sus tiempos libres.
- Incrementar la identidad institucional a través de la participación de las familias de los servidores públicos en espacios lúdicos brindados por la entidad.
- Reducción del estrés laboral.
- Potenciar el bienestar de los servidores públicos.
- 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.
- Mejorar la calidad de vida de los hijos de los funcionarios con las actividades que se realicen y que sean dirigidas a ellos.

5.3 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 Remoción 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 lo determinado de acuerdo con el presupuesto asignado en la vigencia.

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 las siguientes actividades enfocadas en resaltar la labor de los servidores públicos: Día del Servidor Público, Aniversario UNP, Servidor del trimestre y Esquema del semestre.

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.

Servidor del trimestre: Reconocimiento que se hace a tres (3) servidores públicos cada trimestre así:

1. Operativo Bogotá
2. Operativo Ciudades
3. Administrativo

Este incentivo busca reconocer la excelencia laboral y resaltar competencias organizacionales como el trabajo en equipo, el logro de resultados y la adaptación al cambio.

Esquema del semestre: Reconocimiento que se hace a cuatro (4) esquemas por semestre así:

4. Un esquema en Bogotá de la Subdirección de Protección
5. Un esquema en Bogotá de la Subdirección Especializada
6. Un esquema en ciudades de la Subdirección de Protección



7. Un esquema en ciudades de la Subdirección Especializada

Este incentivo busca reconocer a los esquemas que generen impacto de los logros para el cumplimiento a los objetivos institucionales de la UNP.

✓ 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.

5.3.1 Tipos de incentivos

- Menciones especiales y/o reconocimientos escritos con copia a la historia laboral.
- Distinciones.
- Auxilios Educativos.
- Permisos laborales remunerados.

6. POLÍTICA 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.

7. INDICADOR DE MEDICIÓN

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas en el periodo}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas en el periodo}} \times 100$$

7.1 META DEL INDICADOR

La meta del indicador para el plan de bienestar es del 80%, teniendo en cuenta que la entidad hace un esfuerzo porque todas las actividades se desarrollen a nivel nacional sin embargo hay ocasiones en las cuales esto no se puede lograr por factores externos a la entidad, como por ejemplo la emergencia sanitaria decretada en 2020.

7.2 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Las actividades programadas durante la vigencia del año 2021 del plan de bienestar, estímulos e incentivos, se encuentra diseñado de tal manera que dé respuesta a las actividades ya sean



presenciales o virtuales en caso de que la emergencia sanitaria se extienda. Se anexa a este documento el cronograma propuesto para 2021.

8. 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 COMPROMISO DE AUXILIOS EDUCATIVOS
- GTH-FT-160 FORMATO SOLICITUD AUXILIOS EDUCATIVOS
- SGE-FT-02 ACTA DE REUNIÓN
- SGE-FT-03 LISTADO ASISTENCIA
- GTH-PG-08 PROGRAMA DESVINCULACIÓN LABORAL.

9. 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



VERSIÓN INICIAL	IDENTIFICACIÓN DEL CAMBIO	FECHA	VERSIÓN FINAL
8	Este cambio obedece a la necesidad de elaborar un nuevo plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2021, de acuerdo con los marcos normativos (Artículo 19 del decreto 1567 de 1998) y a las necesidades de la entidad identificadas en materia de bienestar e incentivos.	20/01/2021	9



10. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
Elaboró: Nombre: Daniel Antonio Carreño Gonzalez Cargo: Técnico Administrativo Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos	
Revisó: Nombre: Tatiana González Cano Cargo: Coordinadora Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos Nombre: Erly Patricia García Velandia Cargo: Subdirectora de Talento Humano	
Aprobó: Nombre: Alfonso Campo Martínez Cargo: Director General	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO – SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG	
Oficializó: Nombre: Samir Manuel Berrio Scaff Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	

ORIGINAL FIRMADO

