



Plan

DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS GTH-PL-02/V12

Gestión Estratégica del Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
18/01/2023



MINISTERIO DEL INTERIOR



Tabla de Contenido

1. OBJETIVO 4

2. ALCANCE..... 4

3. DEFINICIONES..... 4

4. MARCO LEGAL 7

5. CONDICIONES GENERALES 7

6. CONTENIDO..... 8

6.1 Diagnóstico de Necesidades 8

6.1.1 ¿Cuáles son las razones por las que participa en las actividades de bienestar social? 9

6.1.2 ¿Por cuál de las siguientes razones no participaría en las actividades de bienestar social? 9

6.1.3 Seleccione las actividades que más se ajustaron a las necesidades o preferencias en 2022 y que les gustaría que se repitieran en el 2023..... 10

6.1.4 Con relación a los estímulos e incentivos, seleccione la(s) opción(es) que a usted le gustaría que se tuviesen en cuenta para reconocer su desempeño laboral. 11

6.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 12

6.2.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial..... 12

6.2.2 EJE 2: Salud Mental 18

6.2.3 EJE 3: Convivencia Social 20

6.2.4 EJE 4: Alianzas Interinstitucionales 21

6.2.5 EJE 5: Eje Transversal: Transformación Digital..... 22

6.3 POLÍTICA DE BIENESTAR 23

6.4 INDICADOR DE MEDICIÓN..... 24

6.5 META DEL INDICADOR 24



6.6	CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	24
7.	DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	24
8.	CONTROL DE CAMBIOS	25
9.	CRÉDITOS.....	26



1. OBJETIVO

Desarrollar un Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos encaminado a la atención integral de los servidores públicos 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 servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

3. DEFINICIONES

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 servidores públicos como consecuencia de desajustes a nivel afectivo emocional. (Construcción propia)

Bienestar: Según el Programa Nacional de Bienestar (DAFP 2020-2022), la noción del bienestar parte de la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de “proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador” (Briceño, 2012, p. 30). Con base en lo anterior, se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas. Este planteamiento está intrínsecamente relacionado con la calidad de vida de las personas, entendido como: (...) un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003, página 163)

Calidad de vida laboral: El Programa Nacional de Bienestar (DAFP 2020-2022), define que la calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros. Entonces, las entidades públicas están llamadas a desarrollar



programas de bienestar social dirigidos a su talento humano con el propósito de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral.

Cambio organizacional: es la estrategia para satisfacer la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y una evaluación de mejoras. (https://es.wikipedia.org/wiki/Cambio_organizacional)

Clima laboral: se le conoce al ambiente que se desarrolla entre los empleados dentro de una empresa u oficina. La calidad del clima laboral influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad. Siguiendo esta lógica mientras que un buen clima laboral se orienta hacia los objetivos generales de la empresa, un mal clima destruye el ambiente del trabajo ocasionando situaciones de conflicto o malestar de los empleados y esto genera bajo rendimiento, de ahí la importancia de aplicar encuestas para empleados que nos ayuden a medir el nivel de satisfacción del empleado. (<https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>)

Código de Integridad: Es el código general del servicio público, y la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los valores del Código General. (<https://www.funcionpublica.gov.co>)

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: Se entiende por desvinculación asistida, el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a enfrentar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida del empleo. (<https://www.funcionpublica.gov.co>)

Entorno laboral saludable (ELS): La Organización Mundial de la Salud conocida por sus siglas OMS, *define “los entornos saludables como aquellos que apoyan la salud y ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía respecto a salud; comprenden los lugares donde viven las personas, su comunidad local, el hogar, los sitios de estudio, los lugares de trabajo y el esparcimiento, incluyendo el acceso a los recursos sanitarios y las oportunidades para su empoderamiento”*.; un entorno saludable presenta factores de riesgo que pueden ser



controlados o prevenibles, y factores que promueven la salud y el bienestar de los individuos, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida.

Factores de riesgo psicosocial: En Colombia, el Ministerio de Protección Social (2008), define los factores psicosociales como aquellos aspectos intralaborales o dentro de la organización, extralaborales o fuera de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales en una interrelación dinámica, a través de percepciones y experiencias, cuentan con la capacidad de influir en la salud y el desempeño de las personas; estas condiciones (intralaborales, extralaborales o individuales) se convierten en el insumo y eje para la evaluación y valoración tanto objetiva, como subjetiva en los trabajadores, que pueden encontrarse en riesgo psicosocial, utilizando para ello instrumentos, que en efecto poseen validez y veracidad dentro del contexto, en este caso colombiano (Ministerio de la Protección Social, 2010).

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.

Incentivo Pecuniarios: De conformidad con el Decreto 1083 de 2015 son aquellos que se entregan por la evaluación de desempeño y al mejor equipo de trabajo, de acuerdo con el cumplimiento de requisitos previos.

Incentivo No Pecuniario: En la UNP son 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: Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

(<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>)

Sistema de estímulos: conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. (Decreto 1567 de 1998)



4. MARCO LEGAL

- ✓ Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020 – 2022 (DAFP).
- ✓ 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 1083 de 2015 (26/05/2015): Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ 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 2018 (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. CONDICIONES GENERALES

El sistema de estímulos es aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores públicos 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 institucional.

6. CONTENIDO

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.

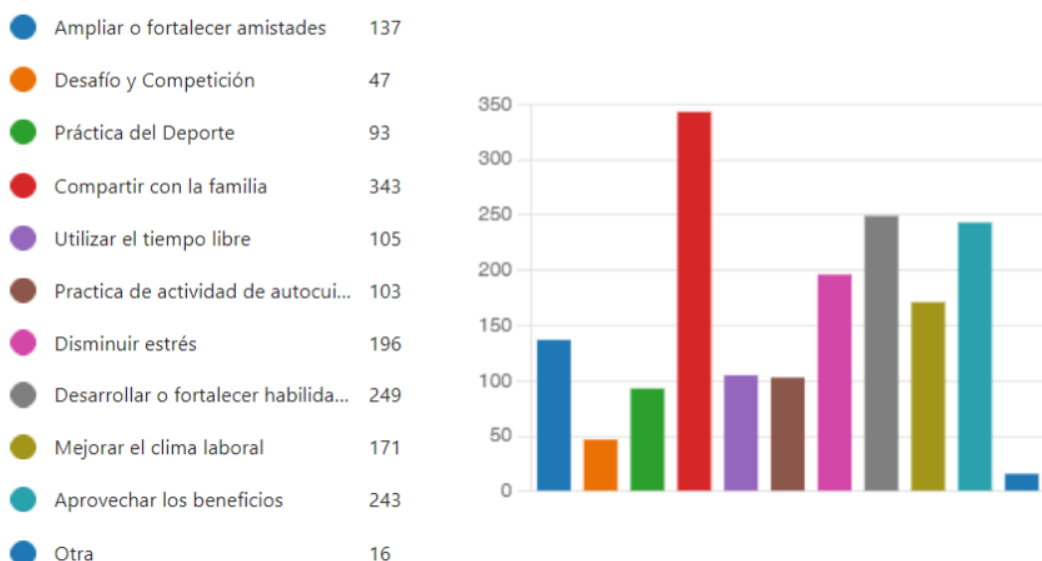
La Unidad Nacional de Protección, creada a partir del Decreto 4065 de 2011, cuenta en la actualidad con 1953 empleados en su planta global a nivel nacional, distribuidos en cargos misionales y administrativos. Es responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano, a través de los programas de estímulos, brindar a los servidores públicos 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).

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 servidores públicos a nivel nacional a finales del año 2022, las observaciones, quejas y felicitaciones que se reciben mediante diferentes 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 servidores públicos 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 servidores públicos indican que es pertinente enfocarse en actividades que promuevan la integración familiar.



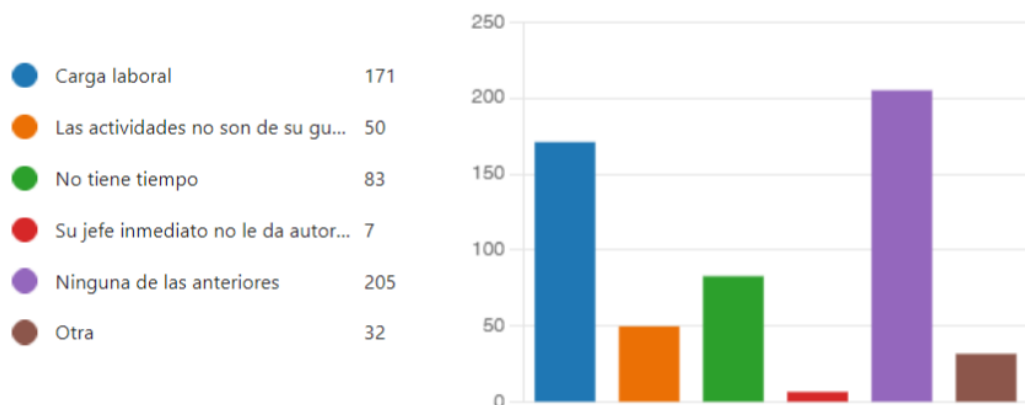
6.1.1 ¿Cuáles son las razones por las que participa en las actividades de bienestar social?



Grafica 1. Razones para participar en las actividades de Bienestar Social. Fuente Encuesta. Oportunidad para construir nuestro bienestar entre todos 2023. Elaboración propia

En la gráfica se puede observar que la mayor razón por la que los servidores públicos participan en las actividades de bienestar es para **compartir en familia**.

6.1.2 ¿Por cuál de las siguientes razones no participaría en las actividades de bienestar social?

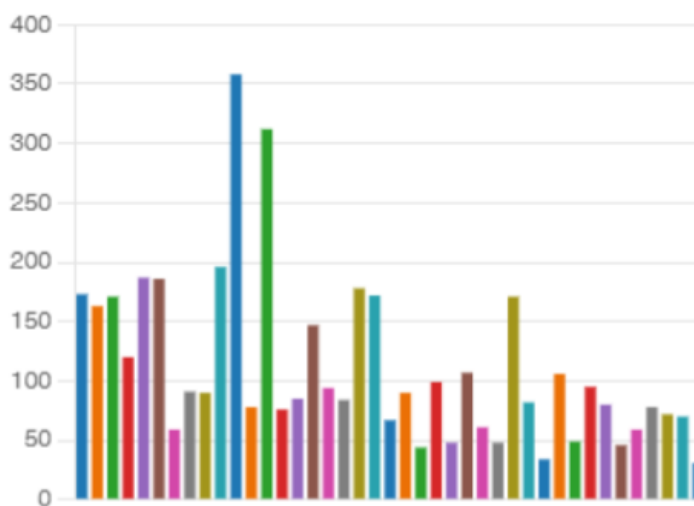


Grafica 2. Razones para no participarían en las actividades de Bienestar Social. Fuente Encuesta. Oportunidad para construir nuestro bienestar entre todos 2023. Elaboración propia

En la gráfica se puede observar que los servidores públicos no participan en las actividades de bienestar por diferentes razones a las opciones brindadas.



6.1.3 Seleccione las actividades que más se ajustaron a las necesidades o preferencias en 2022 y que les gustaría que se repitieran en el 2023



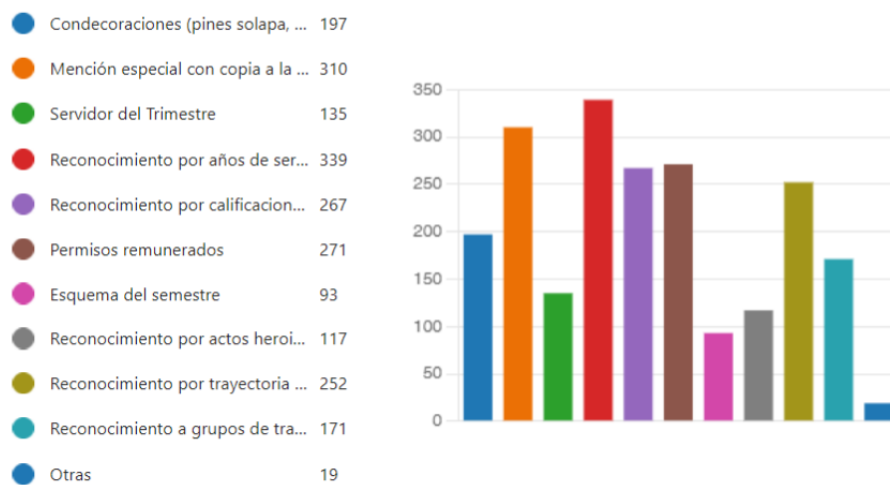
Grafica 3. Actividades del 2022 que les gustaría que se realizarán en el 2023. Fuente Encuesta. Oportunidad para construir nuestro bienestar entre todos 2023. Elaboración propia

En la gráfica se puede observar que una de las actividades que más les gusta a los servidores públicos y que les gustaría que se realizará en el 2023 es **Cine en Familia**,



situación que fortalece la gráfica #1 de la encuesta en donde la razón por la que participan en las actividades de bienestar es para **compartir en familia**.

6.1.4 Con relación a los estímulos e incentivos, seleccione la(s) opción(es) que a usted le gustaría que se tuviesen en cuenta para reconocer su desempeño laboral.



Gráfica 4. Actividad para personal próximo a pensionarse. Fuente Encuesta. Oportunidad para construir nuestro bienestar entre todos 2023. Elaboración propia

En la gráfica se logra denotar que a los servidores públicos les gustaría que, en relación con los estímulos e incentivos, se reconozca su desempeño laboral mediante reconocimientos por años de servicio y mención especial con copia a la historia laboral.

Por último, comprendiendo las actividades en las que los servidores públicos preferían participar se enmarca el Cine en Familia, Día de la Familia, Vacaciones recreativas, Día del Servidor Público, Aniversario UNP, Festividades Especiales (día de la madre, día del niño, día del hombre, día del padre y día de la madre).

Los programas de estímulos se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los servidores públicos 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.



6.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

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 servidores públicos, se elaboró el cronograma de actividades 2023 (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 Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD.

De acuerdo con lo que establece el Programa Nacional de Bienestar: “*SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES*” 2020 – 2022, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar; el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa.

6.2.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

- ✓ Factores Psicosociales: Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

Con el objetivo de crear espacios de integración y compañerismo, dirigidos a la sana convivencia y para mantener un buen estado de ánimo y de salud, se realizarán diferentes torneos deportivos (olimpiadas, mini-encuentros, torneos internos, externos, etc.).



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Torneo Deportivo Interno en diferentes disciplinas deportivas	Decreto 1567 de 1998	Todos los servidores públicos a nivel nacional interesados

Con el propósito de generar espacios de crecimiento personal se realizarán actividades formativas en temas artísticos como (artes, música, entre otros)

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Actividades de crecimiento cultural	Decreto 1567 de 1998	Todos los servidores públicos a nivel nacional interesados

El propósito de esta actividad es desarrollar habilidades diferentes en los servidores que estimulen la creatividad, así mismo se hace extensivo a esposas e hijos buscando una fuente de ingresos adicional mediante la creación de emprendimientos.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Ciclo de cursos de artesanías y capacitación para la creación de emprendimientos	Decreto 1567 de 1998	Todos los servidores públicos a nivel nacional interesados, sus esposas (os) o hijos

De la mano con el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo se busca incentivar a los servidores a que adopten la modalidad de teletrabajo como una opción laboral que les genere menos estrés y les permita estar más tiempo con su familia, debido al ahorro en tiempos de desplazamiento.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Charlas sobre modalidad de Teletrabajo, publicación de piezas informativas sobre los beneficios del Teletrabajo y el procedimiento para la postulación.	Ley 1221 de 2008, Decreto 1083 de 2015, Ley 491 de 2020 y Decreto 1227 de 2022	Todos los servidores públicos interesados que realicen funciones 80% teletrabajables

“Los Servidores tienen talento” es una iniciativa de DAFP y del Ministerio de Cultura, que permite que los servidores muestren habilidades diferentes a sus funciones y se estimula la creatividad y los valores artísticos.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Concurso “Los Servidores tienen talento”	Iniciativa del DAFP y el Ministerio de Cultura	Todos los servidores públicos interesados

Con el fin de generar espacios espirituales y de reflexión se realizarán celebraciones enfocadas a la concepción del bienestar espiritual.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Celebración litúrgica	Constitución política	Todos los servidores públicos y contratistas interesados
Sesiones de Yoga y meditación		



Se realizarán otras actividades relacionadas con los factores psicosociales como:

- Día de las Mascotas.
 - Celebración de fechas especiales.
 - Cine en Familia.
- ✓ **Equilibrio entre la vida laboral y familiar:** Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos. Este componente integra las siguientes actividades:
 En cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, la entidad adopta horarios flexibles para servidores públicos cabeza de familia y que cumplan con algunos requisitos, los cuales están establecidos en la Resolución Interna 1025 de 2021, así mismo en cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo se establece un horario flexible especial para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Horarios flexibles para servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del DAFP y Decreto 1083 de 2015, Resolución Interna 1025 de 2021	Todos los servidores públicos interesados
Jornada Laboral especial para mujeres en estado de embarazo	Circular Externa 12 de 2017 del DAFP	Todas las servidoras públicas interesados que cumplan la condición
Dos días de licencia adicional para padres en Ley Maria		Todos los servidores públicos interesados y que cumplan la condición

En cumplimiento a lo dispuesto por las normas, y entendiendo la importancia que tienen los servidores que ostentan la calidad de abuelos, la entidad establecerá un permiso especial durante el mes de agosto para que comparta con sus nietos.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Día de permiso por "Día del Abuelo"	Decreto 1740 de 1990	Todos los servidores públicos interesados que cumplan con la condición

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, la entidad establece el día de la familia de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017, jornada que el servidor disfrutará dos veces al año (un día en cada semestre) en horario laboral y que no interfiere con la actividad de Día de la Familia que se realice en día no laboral por el Plan de Bienestar, el cual se realizará una vez al año.



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Día de la Familia	Ley 1857 de 2017 y Circular Externa 12 de 2017 del DAFP	Todos los servidores públicos
Tarde de Juego (medio día remunerado en la semana de receso)		Todos los servidores públicos con hijos escolarizados entre los 4 y 12 años

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Las entidades públicas podrán diseñar y desarrollar programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Día del Niño	Ley 724 de 2001	Todos los servidores públicos interesados con hijos entre los 0 y los 17 años.

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, se enviará una felicitación a los servidores públicos que informen haber contraído nupcias o legalizado formalmente su relación conyugal.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Realizar reconocimiento o felicitación a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal.		Todos los servidores públicos que informen y cumplan con la condición y estén interesados

En cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras públicas mediante acciones de bienestar social, la entidad ha destinado y adecuado un espacio como sala de lactancia materna, disposición que está vigente desde el año 2017.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Implementación de Sala de Lactancia	Ley 1823 de 2017	Todas las servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; la entidad realizará la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral. Se realizarán al menos 2 campañas al año a través de comunicación electrónica.



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Manejo del Tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Decreto Ley 1567 de 1998	Todos los servidores públicos

Se realizarán otras actividades relacionadas con el equilibrio entre la vida laboral y familiar como:

- Celebración Día de la Mujer.
- Celebración Día del Hombre.
- Día del conductor
- Celebración Día del Padre.
- Celebración Día de la madre.
- Vacaciones recreativas para los hijos de los servidores.
- Día de la secretaria.
- Halloween
- ✓ Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Para el Día Nacional del Servidor Público la entidad realizará una actividad de capacitación y jornadas de reconocimiento encaminada a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos. Así mismo, dentro del plan de incentivos, se realizará reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivar a los servidores públicos con mejores resultados en las evaluaciones de desempeño a ser más productivos.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Día Nacional del Servidor Público	Decreto 2865 de 2013 y Decreto 1083 de 2015	Todos los servidores públicos
Incentivos por buen desempeño	Decreto Ley 1567 de 1998	Todos los servidores públicos que cumplan las condiciones
Servidor del Trimestre	Plan de Bienestar	Todos los servidores públicos
Esquema del Semestre		Todos los servidores públicos
Reconocimiento por tiempo de servicio en el marco del Aniversario de la entidad		Todos los servidores públicos que cumplan las condiciones

Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, la entidad identificará las profesiones de sus servidores públicos y con esta información se realizará un reconocimiento.



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Reconocimiento de las diferentes profesiones de la entidad.	Según el caso	Todos los servidores públicos que cumplan la condición

Las acciones de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos deben estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o en proceso para obtener la pensión de vejez. Lo anterior, para que puedan tener una transición fluida, sin inconvenientes y con la información necesaria para el proceso y la capacitación que estos requieran en el desarrollo de las nuevas competencias y habilidades, así como la apropiación de nuevos conocimientos.

La entidad generará acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los Servidores Públicos prepensionados y a los que sean retirados del servicio porque se dio un proceso de reforma de la planta de personal, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación, por ejemplo, ofreciéndoles información relacionada con bolsas de empleo y beneficios para los desempleados, entre otras. En el caso de los servidores prepensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Proceso de Desvinculación Laboral Asistida	Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015	Todos los servidores públicos que cumplan la condición
Reconocimiento por servicios prestados	Recomendación FURAG	Todos los servidores públicos que se retiren de la entidad por pensión o renuncia voluntaria

La entidad ha establecido las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de su cumpleaños, por lo que podrán darles el día libre por su cumpleaños para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Celebración cumpleaños	Resolución Interna 1025 de 2021	Todos los servidores públicos

La UNP realizará acciones bienestar social para los servidores, por ejemplo, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en



general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Programa de Entorno Laboral Saludable		Todos los servidores públicos

La entidad realizará campañas de promoción de lectura y generarán espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida, dichas actividades podrán ser gestionadas mediante alianzas institucionales. Estas campañas se realizarán como mínimo una vez al año, ya sea de manera presencial o virtual.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Alianza Teatro Nacional		Todos los servidores públicos y contratistas
Biblioteca UNP		

La UNP incentivará el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, además se establecerán esquemas de estacionamiento para aquellos Servidores Públicos que decidan movilizarse en bicicleta; así mismo, y de acuerdo con la normatividad vigente en la materia, se podrá otorgar como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016 y Circular Externa N° 11 de 2017 del DAFP	Todos los servidores públicos que cumplan el requisito

Se realizarán otras actividades relacionadas con la calidad de vida laboral como:

- Establecer rutas de transporte que beneficien a los servidores públicos en los traslados hacia sus lugares de vivienda.
- Realizar Feria financiera y de Vivienda para incentivar y facilitar a la adquisición de vivienda para el personal que a la fecha no cuenta con vivienda propia.
- Realizar concursos institucionales para que los servidores públicos conozcan la entidad y generar sentido de pertenencia.
- Divulgación de las actividades de bienestar mediante correo informativo
- Divulgación de las actividades y beneficios que las CCF a nivel nacional tienen para los servidores de la UNP mediante correo electrónico.
- Realización feria navideña donde los servidores públicos ofertan productos y se genere el espíritu de emprendimiento.

6.2.2 EJE 2: Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de



la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

- ✓ **Higiene mental:** La entidad realizará acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión. Estas actividades se realizarán en coordinación con el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (Asesoría Psicológica).

Entendiendo que las labores de las entidades públicas acarrear grandes responsabilidades y la labor de los servidores públicos se mide por resultados, es común que estos se encuentren trabajando bajo presión. Por ello, la UNP deberá implementar acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión. La entidad deberá realizar como mínimo una capacitación al año en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 y Documento CONPES 3992 de 2020, Protocolo de Promoción y Prevención de Salud Mental Para Servidoras y Servidores Públicos	Todos los servidores públicos y contratistas
Charlas sobre trabajo bajo presión	Protocolo de Promoción y Prevención de Salud Mental Para Servidoras y Servidores Públicos	

- ✓ **Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia:** La entidad debe realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Algunas acciones que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Gimnasio		Todos los servidores públicos y contratistas
Charlas sobre prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008 y Protocolo de Promoción y Prevención de Salud Mental Para Servidoras y Servidores Públicos	



Se deben desarrollar actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los tiempos del aislamiento y posterior a este. Los servidores públicos recibirán capacitación de prevención de estas situaciones y acompañamiento psicológico. Así mismo, las entidades diseñarán acciones orientadas a la prevención y atención de las secuelas que se puedan generar a raíz del aislamiento preventivo obligatorio.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Manejo de ansiedad y depresión	Protocolo de Promoción y Prevención de Salud Mental Para Servidoras y Servidores Públicos	Todos los servidores públicos y contratistas
Atención Psicológica Primaria		
Primeros Auxilios Psicológicos		

Se realizarán otras actividades relacionadas con la salud mental como:

- Charlas motivacionales.
- Taller de parejas.

6.2.3 EJE 3: Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- ✓ Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: La entidad está llamada a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores. Se deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Medición de Clima Laboral	Decreto 1083 de 2015 y Concepto 71951 de 2019	Todos los servidores públicos y contratistas
Jornadas de Fortalecimiento Institucional		
*Jornadas de capacitación para la inclusión, diversidad y equidad	Ley 581 de 2000	
*Jornadas de capacitación para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas	Decreto 1232 de 2018	
*Jornadas de capacitación para concientizar sobre los derechos civiles, políticos,	Pacto Internacional de derechos civiles y políticos	



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
económicos, sociales y culturales		
*Jornadas de sensibilización de creación de cultura inclusiva		

* Actividad desarrollada por el Grupo de Capacitación

- ✓ Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder: Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, la UNP desarrollará estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Socialización del Protocolo de Prevención Atención y Garantía de Derechos en casos de Acoso Laboral y-o Discriminación debido al sexo en la UNP	Ley 1010 de 2006 y Directiva Presidencial 03 de 2022	Todos los servidores públicos y contratistas

Se realizarán otras actividades relacionadas con la convivencia social como:

- Sensibilización del código de integridad
- Sensibilización conflicto de interés
- Capacitar y orientar a los servidores cuando se encuentren ante un conflicto de intereses.
- Desarrollo Jornada por la Transparencia y la Integridad.
- Actividad de cierre de vigencia

6.2.4 EJE 4: Alianzas Interinstitucionales

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

- ✓ Coordinación Interinstitucional: La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Alianza DAFP	Vacaciones Recreativas, Torneo Deportivo	Todos los servidores públicos y contratistas
Alianza FNA	Charlas informativas	
Alianza Teatro Nacional	Descuentos en boletería	

Se realizarán otras actividades relacionadas con las alianzas interinstitucionales como:

- Establecer y divulgar convenios con el comercio con el fin de lograr descuentos y beneficios a los usuarios en diferentes servicios. (entidades financieras, gimnasios, servicios exequiales, cooperativas, fondos de empleados, etc.).
- Fortalecer lazos de comunicación, apoyo y asesoría con las cajas de compensación familiar a nivel nacional y divulgar la información obtenida.

6.2.5 EJE 5: Eje Transversal: Transformación Digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus contratistas, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos. Y ha cambiado por completo y para siempre la experiencia de ser los gobernantes, los empresarios, clientes, empleados, ciudadanos y, en general, el ser humano.

En ese sentido, se puede esperar un cambio de comportamientos a una escala masiva. Esta situación histórica ha cambiado la forma en que pensamos y cómo nos relacionamos con los demás, con las entidades de gobierno o con el mundo, una nueva forma de vivir. Esto hace necesario que todas las organizaciones escuchen las necesidades de sus contratistas, de sus clientes, de sus ciudadanos y se anticipen a las situaciones que requieren de servidores que se adapten de forma más serena en un mundo cambiante.

- ✓ Creación de cultura digital para el bienestar: La UNP debe entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y



modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades. Por lo anterior, es necesario avanzar en pro de la transformación digital, crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público. De la mano del Grupo de Capacitación se trabajarán diferentes estrategias así:

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
*Preparación y desarrollo de competencias en el manejo de las TIC	Decreto Ley 491 de 2020	Todos los servidores públicos

* Actividad desarrollada por el Grupo de Capacitación

Se realizarán otras actividades relacionadas con la creación de cultura digital para el bienestar como:

- Ejecución de actividades de forma virtual.
 - Inscripción a las actividades de bienestar de forma virtual
 - Evaluación de las actividades de bienestar mediante las plataformas virtuales que tiene la Unidad Nacional de Protección.
 - Talleres de forma virtual – Microsoft TEAMS
 - Concursos interactivos
- ✓ Analítica de datos para el bienestar: La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar (también útil para otros fines), entre otros, por lo anterior, con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, se debe preparar al personal en la analítica de datos (big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
*Preparar mediante capacitación a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos	Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013	Todos los servidores públicos
Campaña de actualización de datos personales	Ley 1978 de 2019	

* Actividad desarrollada por el Grupo de Capacitación

6.3 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.

6.4 INDICADOR DE MEDICIÓN

$$\frac{((\# \text{ de actividades ejecutadas en el periodo}) / (\# \text{ de actividades programadas en el periodo})) \times 100}{}$$

6.5 META DEL INDICADOR

La meta del indicador para el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos es del 80%, teniendo en cuenta los riesgos inmersos en el proceso ajenos a la voluntad del equipo de bienestar, los cuales pueden dificultar la ejecución de algunas actividades propuestas.

6.6 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Las actividades programadas durante la vigencia del año 2023 del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se encuentran diseñadas de tal manera que logren dar respuesta a las necesidades de los servidores públicos, dichas actividades se realizaran de forma presencial o virtual. Se anexa a este documento el cronograma propuesto para 2023.

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GTH-FT-03 INSCRIPCIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR.
- GTH-FT-57 ACTUALIZACIÓN DE DATOS PERSONALES.
- GTH-FT-111 FORMATO LISTADO USUARIOS DE BICICLETA
- GTH-FT-151 FORMATO ENTREGA DE DOTACIÓN.
- GTH-FT-153 ACTA DE COMPROMISO PARA AUXILIO EDUCATIVO
- GTH-FT-160 FORMATO SOLICITUD AUXILIOS EDUCATIVOS
- GTH-FT-169 PRÉSTAMO DE LIBROS
- GTH-FT-217 LISTADO ASISTENCIA PARA LAS ACTIVIDADES DE LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.
- GTH-FT-213 FORMATO DECLARACIÓN NO ACEPTACIÓN DE DOTACIÓN
- GTH-GU-13 GUÍA PARA EL FORTALECIMIENTO E INTERIORIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
- GTH-PG-07 PROGRAMA ESTILOS DE VIDA SALUDABLE
- GTH-PG-08 PROGRAMA DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA.
- GTH-PR-13 PROCEDIMIENTO DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS
- GTH-PR-20 PROCEDIMIENTO DE DOTACIÓN
- GTH-PR-29 PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE AUXILIOS EDUCATIVOS.
- GTH-PT-06 PROTOCOLO PARA EVENTOS DEPORTIVOS
- GTH-PT-12 PROTOCOLO IMPLEMENTACIÓN CONFLICTO DE INTERÉS EN LA UNP

OTROS DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GTH-FT-194 FORMATO DE ENTREGA DE ELEMENTOS



- GTH-FT-27 EVALUACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- GTH-FT-217 LISTADO DE ASISTENCIA PARA LAS ACTIVIDADES DE LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
- GDT-FT-23 ACTA DE REUNIÓN

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 servidores públicos y solicitud de los sindicatos de la Entidad para la programación de las actividades.	20/03/2018	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.	11/02/2019	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
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
9	Se modifica los ítems 5.2.2.2 “Programa de recreación y deportes”, 5.3 “Programa de Incentivos” y se incluyó ítem 7.	26/03/2021	10
10	Este cambio obedece a la necesidad de elaborar un nuevo plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2022, de acuerdo con los marcos normativos (Artículo 19 del decreto 1567 de 1998), a lo establecido en Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020 – 2022 del DAFP y a las necesidades de la entidad identificadas en materia de bienestar e incentivos.	20/01/2022	11
11	Este cambio obedece a la necesidad de elaborar un nuevo plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2023, de acuerdo con los marcos normativos (Artículo 19 del decreto 1567 de 1998), a lo establecido en Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020 – 2022 del DAFP y a las necesidades de la entidad identificadas en materia de bienestar e incentivos.	18/01/2023	12



9. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
Elaboró: Nombre: Manuela Fernanda Sanchez Navarro Cargo: Contratista Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos-Subdirección de Talento Humano	
Revisó: Nombre: Tatiana Gonzalez Cano Cargo/Dependencia: Profesional Especializado (Coordinadora Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos) / Subdirección de Talento Humano Nombre: Sandra Helena Mejia Garcia Cargo: Subdirectora de Talento Humano	
Aprobó: Nombre: Augusto Rodriguez Ballesteros Cargo: Director General	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO – SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG	
Oficializó: Nombre: Jenny Paola Garcia Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	





PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS



MINISTERIO DEL INTERIOR

GRUPO DE BIENESTAR

OBJETIVO

Desarrollar planes y programas de bienestar social, estímulos e incentivos, encaminados a la atención integral de los funcionarios de la Unidad Nacional de Protección a partir de la creación, programación y ejecución de actividades que permitan la satisfacción de sus necesidades y las de sus familias para el desarrollo personal, profesional y organizacional, en concordancia con la misión y visión institucional de la UNP.

META

Cumplir con el 80% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

INDICADOR

(N.º de Actividades Ejecutadas / N.º de Actividades Programadas) x 100

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA												NUMERO DE ASISTENTES	CIUDAD	OBSERVACIONES												
	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO					JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL																											
EDUCACIÓN EN ARTE Y ARTESANÍAS			1		1				1			1				1						1					
ACTIVIDADES CULTURALES						2				1				1					1								
TORNEOS DEPORTIVOS										1																	
SOCIALIZACIÓN Y FOMENTO PARA EL TELETRABAJO					1					1						1								1			ACTIVIDAD TRIMESTRAL (REPORTADA POR SST)
ACTIVIDADES DEL ÁMBITO ESPIRITUAL						2								1										1			ACTIVIDAD CUATRIMESTRAL
SOCIALIZACIÓN DE BENEFICIOS DE HORARIO FLEXIBLE Y PERMISOS ESPECIALES						1								1										1			ACTIVIDAD CUATRIMESTRAL
FOMENTO DEL TIEMPO LIBRE Y EL EQUILIBRIO DE LOS TIEMPOS LABORALES					1					1						1								1			ACTIVIDAD TRIMESTRAL (REPORTADA POR ASESORIA PSICOLOGICA)
DÍA DEL CONDUCTOR														1													
DÍA DEL HOMBRE					1																						
DÍA DE LA MUJER					1																						
PROMOCIÓN DE SERVICIOS - FERIAS (FINANCIEROS, JORNADA DEPORTIVA, NAVIDEÑOS)					1					1						1								1			
DÍA DE LA SECRETARIA								1																			
PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA			1							1						1											
PROGRAMA DEL ENTORNO LABORAL SALUDABLE			1			1				1				1					1					1			
TARDE DE CINE										1													1				
DÍA DE LA MADRE									1																		
DÍA DEL PADRE										1																	
DÍA DE LAS MASCOTAS														1													
DÍA DEL NIÑO							1																				
HALLOWEEN																								1			
DÍA DE LA FAMILIA CELEBRACIÓN A NIVEL NACIONAL								1									1										
VACACIONES RECREATIVAS										1														1			
CONCURSO LOS SERVIDORES TIENEN TALENTO										1																	
DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO										1																	
SERVIDOR DEL TRIMESTRE			1			1							1										1				
ESQUEMA DEL SEMESTRE			1										1														
CELEBRACIÓN ANIVERSARIO																							1				
CICLO DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA (TALLER PARA PREPENSIONADOS)								1																1			



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS



MINISTERIO DEL INTERIOR

GRUPO DE BIENESTAR

OBJETIVO

Desarrollar planes y programas de bienestar social, estímulos e incentivos, encaminados a la atención integral de los funcionarios de la Unidad Nacional de Protección a partir de la creación, programación y ejecución de actividades que permitan la satisfacción de sus necesidades y las de sus familias para el desarrollo personal, profesional y organizacional, en concordancia con la misión y visión institucional de la UNP.

META

Cumplir con el 80% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

INDICADOR

(N° de Actividades Ejecutadas / N° de Actividades Programadas) x 100

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA												NUMERO DE ASISTENTES	CIUDAD	OBSERVACIONES												
	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO					JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
EJE 2: SALUD MENTAL																											
ACOMPANAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL			1								1									1							
CHARLAS DE PREVENCIÓN (SEDENTARISMO, TRABAJO BAJO PRESION, MANEJO DE LA ANSIEDAD Y DEPRESION ETC)					1						1						1						1				
ATENCION DE PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS Y ATENCION PSICOLOGICA PRIMARIA					1						1						1						1				
TALLER DE PAREJAS											1																
EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL																											
JORNADA POR LA TRANSPARENCIA Y LA INTEGRIDAD																		1									
SENSIBILIZACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD			1														1				1						
SENSIBILIZACIÓN CONFLICTO DE INTERESES					1						1										1						
ACTIVIDAD DE CIERRE DE VIGENCIA																							1				
JORNADAS DE CAPACITACION PARA LA INCLUSIÓN, DERECHOS INDIGENAS, DERECHOS CIVILES, CULTURA INCLUSIVA																	1						1				
SOCIALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ATENCIÓN Y GARANTÍA DE DERECHOS EN CASOS DE ACOSO LABORAL Y-O DISCRIMINACIÓN DEBIDO AL SEXO EN LA UNP					1						1												1				
MEDICIÓN E INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL																	1										
FORTALECIMIENTO DE RELACIONES LABORALES-NACIONAL																									1		
EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES																											
SOCIALIZACIÓN ALIANZA TEATRO																									1		
SOCIALIZACIÓN PROGRAMA SERVICIOS																									1		
CHARLAS FNA																									1		
EJE 5: TRANSFORMACION DIGITAL																											
PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL MANEJO DE LAS TIC																									1		
CONCURSOS VIRTUALES																									1		
CAMPANA DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS																									1		
CAPACITACIÓN PARA LA APROPIACIÓN, EL USO Y LA APLICACIÓN DE ANALÍTICA Y PROTECCIÓN DE DATOS																									1		

Total Actividades#	0	0	7	0	11	0	13	0	5	0	19	0	6	0	11	0	11	0	8	0	3	0	18	0
---------------------------	---	---	---	---	----	---	----	---	---	---	----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	----	---

CUMPLIMIENTO

1. ESTADÍSTICA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL ACTIVIDADES PROGRAMADAS	TOTAL ACTIVIDADES EJECUTADAS	CUMPLIMIENTO ANUAL
Actividades Programadas en el Mes	0	0	7	0	11	0	13	0	5	0	19	0	112	0	0%
% Ejecución Mensual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
% Cumplimiento Meta en el Mes	0%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	Ejecutado		80%



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS



MINISTERIO DEL INTERIOR

GRUPO DE BIENESTAR

OBJETIVO

Desarrollar planes y programas de bienestar social, estímulos e incentivos, encaminados a la atención integral de los funcionarios de la Unidad Nacional de Protección a partir de la creación, programación y ejecución de actividades que permitan la satisfacción de sus necesidades y las de sus familias para el desarrollo personal, profesional y organizacional, en concordancia con la misión y visión institucional de la UNP.

META

Cumplir con el 80% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

INDICADOR

(N.º de Actividades Ejecutadas / N.º de Actividades Programadas) x 100

CRONOGRAMA VIGENCIA

ACTIVIDAD

ENERO

FEBRERO

MARZO

ABRIL

MAYO

JUNIO

JULIO

AGOSTO

SEPTIEMBRE

OCTUBRE

NOVIEMBRE

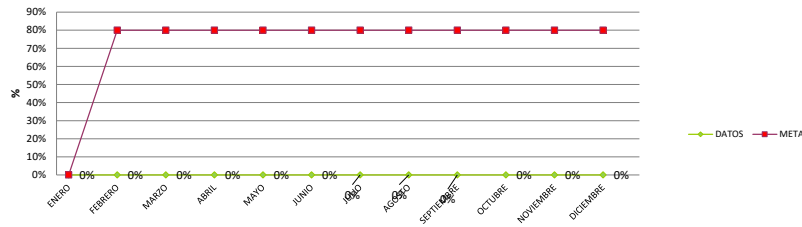
DICIEMBRE

NUMERO DE ASISTENTES

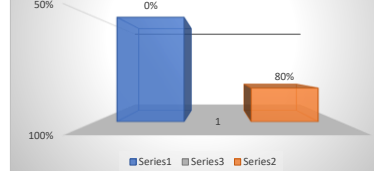
CIDAD

OBSERVACIONES

Cumplimiento por mes del plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos



% Cumplimiento de ejecución plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos



AVANCE DEL PLAN	ULT	A
PRIMER TRIMESTRE	0%	53%
SEGUNDO TRIMESTRE	0%	80%
TERCER TRIMESTRE	0%	80%
CUARTO TRIMESTRE	0%	80%

AVANCE DEL PLAN

