



# Plan

## DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS GTH-PL-02/V13

Gestión Estratégica del Talento Humano  
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN  
05/01/2024





**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 DEL PLAN DE BIENESTAR ..... 8

6.1.1 Diagnóstico de Necesidades ..... 9

6.1.1.1 ¿Cuáles son las razones por las que participa en las actividades de bienestar? ..... 9

6.1.1.2 ¿Por cuál de las siguientes razones no participaría en las actividades de bienestar? ..... 10

6.1.1.3 Seleccione las actividades que más se ajustaron a las necesidades o preferencias en 2023 y que les gustaría que se repitieran en el 2024. .... 11

6.1.1.4 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 ..... 12

6.1.2 Contenido del Plan de Bienestar ..... 12

6.1.2.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial ..... 13

6.1.2.2 EJE 2: Salud Mental ..... 17

6.1.2.3 EJE 3: Convivencia Social ..... 19

6.1.2.4 EJE 4: Alianzas Interinstitucionales ..... 20

6.1.2.5 EJE 5: Eje Transversal: Transformación Digital ..... 21

6.2 DE LOS ESTÍMULOS E INCENTIVOS ..... 23

6.2.1 Contenido del Plan de Estímulos e Incentivos ..... 23

6.2.1.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial ..... 23





---

6.2.1.2	Ruta para servidores .....	27
6.2.1.3	Auxilios Educativos.....	27
6.2.1.4	Apoyo para validación del bachillerato.....	27
6.3	INDICADOR DE MEDICIÓN .....	27
6.4	META DEL INDICADOR.....	27
6.5	CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN .....	27
7.	DOCUMENTOS RELACIONADOS .....	28
8.	CONTROL DE CAMBIOS.....	28
9.	CRÉDITOS.....	29





## 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, propuestas resultantes de las mesas de trabajo realizadas con las organizaciones sindicales 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 y demás normas relacionadas.

## 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: 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.

Calidad de vida laboral: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Clima laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).





**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 Código Único Disciplinario –Ley 1952 de 2019– 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.

**Cultura Organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

**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>).

**Salario Emocional:** El Salario Emocional abarca todos aquellos beneficios no económicos que te permiten satisfacer necesidades personales y la calidad de vida, como la conciliación familiar, la formación continua o el bienestar físico y emocional, entre otros y permite desarrollar valores como el sentido de pertenencia, responsabilidad y compromiso hacia la Entidad; ya que el servidor percibe que es tenido en cuenta para obtener un beneficio o incentivo ya sea de tipo personal o familiar. (<https://smowl.net/es/blog/salario-emocional/>)

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

**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

- ✓ 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 Ley 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 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. 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 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.

### 6.1 DEL PLAN DE BIENESTAR

En virtud de la modificación efectuada por la Ley 1960 de 2019, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en concepto del 18 de diciembre de 2020, radicación interna 2433, número único 11001-03-06-00-2020-00205-00, con ponencia del Dr. Germán Alberto Bula Escobar, manifestó:

*“Del análisis abordado, puede concluirse que son beneficiarios de los programas de bienestar social todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación...”*

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 y modificada su planta por el Decreto 301 de 2017, cuenta en la actualidad con 2044 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).

Es por lo anterior que la Unidad Nacional de Protección ha establecido un modelo de compensación, enfocado al salario emocional y de esta manera iniciar a recorrer la Ruta de la Felicidad, que nos llevará a la productividad.







Imagen 1. Modelo de compensación. Fuente Creación propia

Este modelo establece 5 estaciones, las cuales están relacionadas con los ejes establecidos por el DAFP para el enfoque de las actividades de bienestar. Estas estaciones son:

- ✓ Flexibilidad de tiempo
- ✓ Espacio de trabajo
- ✓ Balance vida/ Trabajo
- ✓ Crecimiento y desarrollo
- ✓ Beneficios adicionales

### 6.1.1 Diagnóstico de Necesidades

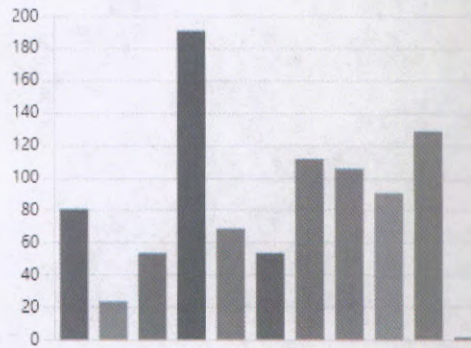
A partir de la recolección de información relacionada con los datos de encuesta realizada a manera de diagnóstico a la planta de servidores públicos a nivel nacional en octubre de 2023, las observaciones, quejas y felicitaciones que se reciben mediante diferentes medios, los resultados y comentarios 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.

6.1.1.1 ¿Cuáles son las razones por las que participa en las actividades de bienestar?  
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**.





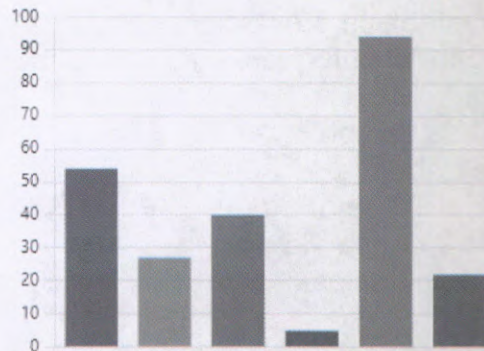
● Ampliar o fortalecer amistades	81
● Desafío y Competición	24
● Práctica del Deporte	54
● Compartir con la familia	191
● Utilizar el tiempo libre	69
● Practica de actividad de autocui...	54
● Disminuir estrés	112
● Desarrollar o fortalecer habilida...	106
● Mejorar el clima laboral	91
● Aprovechar los beneficios	129
● Otra	2



Grafica 1. Razones para participar en las actividades de Bienestar. Fuente Encuesta NUESTRO BIENESTAR LO CONSTRUIMOS JUNTOS - 2024.

### 6.1.1.2 ¿Por cuál de las siguientes razones no participaría en las actividades de bienestar?

● Carga laboral	54
● Las actividades no son de su gu...	27
● No tiene tiempo	40
● Su jefe inmediato no le da autor...	5
● Ninguna de las anteriores	94
● Otra	22



Grafica 2. Razones para no participarían en las actividades de Bienestar. Fuente Encuesta NUESTRO BIENESTAR LO CONSTRUIMOS JUNTOS - 2024.

De acuerdo con la gráfica se puede entender que la mayoría de los servidores públicos no cuentan en su mayoría con razones para no participar en las actividades programadas, sin embargo, es de tener en cuenta que un importante porcentaje indicó que la carga laboral es la razón que más les impide participar en las actividades del plan de bienestar, lo que va de la mano con la opción “No tiene tiempo”.

Estas respuestas generan como reto el buscar estrategias que permitan que la carga laboral y/o la falta de tiempo no sean impedimentos a la hora de participar en las actividades de bienestar y deja como aliciente que la baja participación en un menor porcentaje corresponde a la falta de gusto por las actividades que se programan.

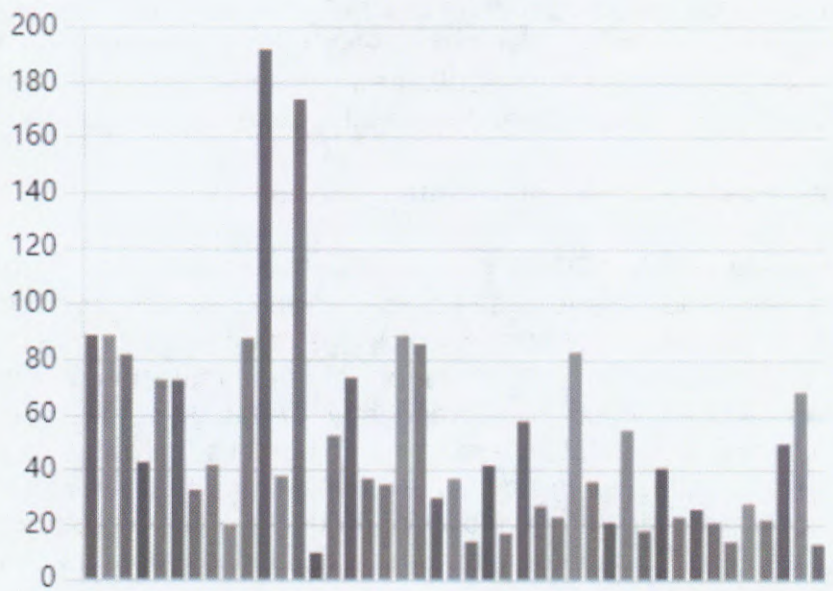




6.1.1.3 Seleccione las actividades que más se ajustaron a las necesidades o preferencias en 2023 y que les gustaría que se repitieran en el 2024.

En la gráfica se puede observar que las dos actividades que más prefieren los servidores públicos y que les gustaría que se realizará en el 2024 es **Cine en Familia y el Día de la Familia**, respuestas que resultan congruentes con lo evidenciado en la gráfica #1 de la encuesta en donde la razón por la que participan en las actividades de bienestar es para **compartir en familia**. También es importante dar valor y continuar impulsando actividades como **el día de la madre, día del padre, día del niño (Halloween), vacaciones recreativas, día de la mujer, día del hombre y saludos de cumpleaños**, las cuales recibieron un alto porcentaje de votación.

● Día de la madre	89	● Taller para parejas	53	● Saludos de cumpleaños	83
● Día del padre	89	● Auxilios educativos	74	● Publicación de condolencias	36
● Día del niño (Halloween)	82	● Servicio de Ruta (Bogotá)	37	● Sala de lactancia	21
● Ferias (financiera, de vivienda, d...)	43	● Charlas motivacionales	35	● Apoyo y orientación psicológica	55
● Día del servidor Público	73	● Día de la mujer	89	● Curso virtual de escritura creativa	18
● Aniversario UNP	73	● Día del hombre	86	● Promoción de convenios	41
● Concurso "Los servidores tienen..."	33	● Día de la secretaria	30	● Juegos de la Función Pública	23
● Torneos internos (Bogotá y Naci...)	42	● Día del conductor	37	● Festival de mascotas	26
● Actividades del ámbito espiritual	20	● Taller de piano	14	● Gimnasio (Bogotá)	21
● Vacaciones recreativas	88	● Programa del entorno laboral sa...	42	● Jueves de Yoga	14
● Cine en familia (boletas y confit...)	192	● Beneficios para bicisuarios	17	● Semana de la transparencia y la ...	28
● Jornadas de fortalecimiento	38	● Servidor del trimestre	58	● Torneos de juegos de mesa	22
● Día de la familia (pasadía)	174	● Esquema del semestre	27	● Medición de clima laboral	50
● Talleres de canto	10	● Taller de arte Pop	23	● Tren de la sabana	69
				● Otras	13



Grafica 3. Actividades del 2023 que les gustaría que se realizarán en el 2024. Fuente Encuesta NUESTRO BIENESTAR LO CONSTRUIMOS JUNTOS - 2024.

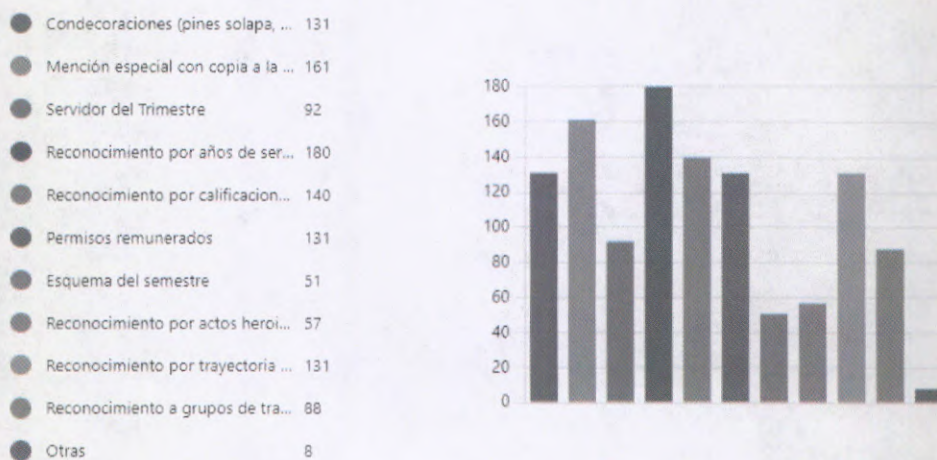




6.1.1.4 Con relación a los estímulos e incentivos, seleccione la(s) opción(es) que a usted le gustaría que se tuviesen en cuenta para reconocer su desempeño laboral.

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.

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.



Gráfica 4. Opción(es) para reconocer el desempeño laboral. Fuente Encuesta NUESTRO BIENESTAR LO CONSTRUIMOS JUNTOS - 2024.

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 integración, desarrollo y crecimiento personal.

### 6.1.2 Contenido del Plan de Bienestar

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 2024 (anexo), en el cual se contemplaron las actividades a desarrollar determinadas por los siguientes subprogramas.

El plan de Bienestar está distribuido en cinco ejes que son:





EJE	DEFINICION Y/O CONTENIDOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de las y los servidores, aumentando la motivación y la productividad
Salud Mental	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad. Implementar estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales.
Convivencia Social	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección de las y los servidores, donde las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares y para ello, se debe 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 las y los servidores
Alianzas Interinstitucionales	El objetivo de este eje es establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad de vida.
Transformación Digital	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés

Tabla Ejes. Creación propia

### 6.1.2.1 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 actividades que creen espacios de integración y compañerismo, dirigidos a la sana convivencia y para mantener un buen estado de ánimo y de salud, como torneos deportivos internos y externos, olimpiadas, entre otros.

ACTIVIDAD PROPUESTA	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Torneo Deportivo Interno en diferentes disciplinas deportivas	Balance Vida/Trabajo	Decreto Ley 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Actividades de crecimiento cultural	Crecimiento y Desarrollo	Decreto Ley 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Ciclo de cursos de artesanías y capacitación para la creación de emprendimientos	Crecimiento y Desarrollo	Decreto Ley 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Charlas sobre modalidad de Teletrabajo, publicación de piezas informativas sobre los beneficios del Teletrabajo y el procedimiento para la postulación.	Balance Vida/Trabajo	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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Concurso “Los Servidores tienen talento”	Balance Vida/Trabajo	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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Charlas con enfoque al bienestar espiritual. Sesiones de Yoga y meditación	Beneficios adicionales	Constitución política	Todos los servidores públicos y contratistas interesados

Se realizarán otras actividades relacionadas con los factores psicosociales como:

- Día de las Mascotas.
  - Celebración de fechas especiales.
- ✓ 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.

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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Día del Niño	Balance Vida/Trabajo	Ley 724 de 2001	Todos los servidores públicos interesados con hijos entre los 0 y los 17 años.

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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Implementación de Sala de Lactancia	Espacios de Trabajo	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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Manejo del Tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Balance Vida/Trabajo	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.

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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Programa de Entorno Laboral Saludable	Balance Vida/Trabajo	Decreto 1083 de 2015	Todos los servidores públicos
Torneos deportivos			
Creación de grupos deportivos y artísticos		N/A	

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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Alianza Teatro Nacional	Beneficios adicionales	N/A	Todos los servidores públicos y contratistas
Cine en Familia.			
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 un laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.

ACTIVIDAD PROPUESTA	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Balance Vida/Trabajo	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:

- 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.

#### 6.1.2.2 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Crecimiento y Desarrollo	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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Gimnasio	Balance Vida /Trabajo	Plan de bienestar	Todos los servidores públicos y contratistas
Caminatas			
Tardes deportivas			
Charlas sobre prevención del sedentarismo	Crecimiento y Desarrollo	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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Manejo de ansiedad y depresión	Crecimiento y Desarrollo	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:





- o Charlas motivacionales.
- o Taller de parejas.

6.1.2.3 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Intervención de Clima Laboral, de acuerdo con resultados de medición el año inmediatamente anterior	Crecimiento y Desarrollo	Decreto 1083 de 2015 y Concepto 71951 de 2019	Todos los servidores públicos y contratistas
Jornadas de Fortalecimiento Institucional		Plan de Bienestar	
*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, económicos, sociales y culturales		Pacto Internacional de derechos civiles y políticos	
*Jornadas de sensibilización de creación de cultura inclusiva		N/A	

\* 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Socialización del protocolo de prevención, atención y garantía de derechos en casos de acoso laboral, Sexual laboral, por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o Filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad en la UNP.	Crecimiento y Desarrollo	Ley 1010 de 2006 y Directiva Presidencial 03 de 2022	Todos los servidores públicos y contratistas
Día de la No Violencia contra la mujer	Beneficios adicionales	Convenio 190 de 2019	

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.
- ✓ Con base en las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a raíz del diligenciamiento del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG con información correspondiente al reporte de la vigencia 2021, se considera necesario realizar actividades de integración fortalecimiento del trabajo en equipo para el Grupo Servicio al Ciudadano (GSC) de la Oficina Asesora de Planeación e Información – OAPI.

ACTIVIDAD PROPUESTA	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Integración fortalecimiento del trabajo en equipo para el Grupo Servicio al Ciudadano (GSC)	Crecimiento y Desarrollo	DAFP – FURAG	Servidores públicos y contratistas del GSC.

6.1.2.4 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Alianza DAFP	Beneficios adicionales	Vacaciones Recreativas (si se programan), Juegos de integración del os servidores públicos.	Todos los servidores públicos y contratistas
Alianza FNA		Charlas informativas	
Alianza Teatro Nacional		Descuentos en boletería	
Convenios servicios exequiales		Afiliaciones con descuento por nómina.	

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, 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.

6.1.2.5 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 colaboradores, 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.





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 colaboradores, 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
*Preparación y desarrollo de competencias en el manejo de las TIC	Crecimiento y Desarrollo	Decreto Ley 491 de 2020	Todos los servidores públicos y contratistas
Educación Financiera			

\* 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
*Preparar mediante capacitación a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos	Crecimiento y Desarrollo	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

## 6.2 DE LOS ESTÍMULOS E INCENTIVOS

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.

### 6.2.1 Contenido del Plan de Estímulos e Incentivos

Los incentivos también están distribuidos en los mismos ejes que el Plan de Bienestar y algunos de ellos surgieron por solicitud de los mismos servidores, otros fueron producto de normas y/o leyes y otros nacieron de acuerdos sindicales, los cuales buscan beneficiar a los servidores.

#### 6.2.1.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial

- ✓ 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.

En cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, este componente integra horarios flexibles para servidores públicos cabeza de familia y que cumplan con los requisitos 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Horarios flexibles para servidores públicos	Balance Vida/Trabajo	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		Plan de Bienestar	Todos los servidores públicos interesados y que cumplan la condición
Ampliación del Fin de Semana		N/A	Todos los servidores públicos interesados

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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Día de permiso por "Día del Abuelo"	Balance Vida/Trabajo	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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	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)	Balance Vida/Trabajo	N/A	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, 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Realizar reconocimiento o felicitación a los servidores que	Balance Vida/Trabajo	N/A	Todos los servidores públicos que informen y cumplan con la condición y estén interesados





formalicen legalmente su relación conyugal.			
---	--	--	--

- ✓ **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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Día Nacional del Servidor Público	Balance Vida/Trabajo	Decreto 2865 de 2013 y Decreto 1083 de 2015	Todos los servidores públicos
Incentivos por buen desempeño	Crecimiento y Desarrollo	Decreto Ley 1567 de 1998	Todos los servidores públicos que cumplan las condiciones
Concurso Equipos de Trabajo	Beneficios Adicionales	Decreto 1083 de 2015	Todos los servidores públicos
Servidor del Trimestre	Crecimiento y Desarrollo	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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Reconocimiento de las diferentes profesiones de la entidad.	Crecimiento y Desarrollo	Plan de bienestar	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 pre pensionados 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 pre pensionados, 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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Proceso de Desvinculación Laboral Asistida	Balance Vida/Trabajo	Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015	Todos los servidores públicos que cumplan la condición
Reconocimiento por servicios prestados	Crecimiento y Desarrollo	Política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	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	ESTACION MODELO DE COMPENSACIÓN	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A
Celebración cumpleaños	Balance Vida/Trabajo	Resolución Interna 1025 de 2021	Todos los servidores públicos

En búsqueda de garantizar para los servidores un mejor espacio para trabajar, la Unidad Nacional de Protección ha pensado implementar un modelo de compensación que pueda incluir algunas de las siguientes propuestas, las cuales se pueden ejecutar de acuerdo con el presupuesto asignada a la entidad y a los espacios disponibles en las diferentes sedes.

- Espacios de descanso y juego
- Centro de Cuidado Infantil No convencional
- Cafetería saludable
- Máquinas dispensadoras





#### 6.2.1.2 Ruta para servidores

Como resultado de un acuerdo sindical, la Unidad Nacional de Protección ha dispuesto rutas de transporte que facilitan la llegada y salida de las instalaciones ubicadas en la ciudad de Bogotá y se han identificado mediante encuestas el número de rutas y los paraderos con el fin de que los servidores puedan hacer uso de este servicio a través de un proceso de inscripción. Anualmente, se actualizan las rutas y recorridos de acuerdo con la solicitud de los usuarios.

#### 6.2.1.3 Auxilios Educativos

En cumplimiento de los acuerdos laborales en el proceso de negociación del pliego de solicitudes de las asociaciones sindicales de la Unidad Nacional de Protección, respecto de las condiciones de empleo para los empleados públicos se acordó adelantar las gestiones encaminadas para el cumplimiento de la asignación de los auxilios educativos a los servidores de la Unidad Nacional de Protección – UNP.

Así mismo, la Ley 1960 del 27 de junio de 2019 “por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 3º, modificó el principio de profesionalización del servidor público así:

*“g) Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.*

Lo anterior la UNP, bajo resolución reglamentó el otorgamiento de auxilios educativos previo el cumplimiento de los requisitos establecidos.

#### 6.2.1.4 Apoyo para validación del bachillerato

Esta opción de incentivo está dispuesta para todo el personal que tenga la necesidad cuya vinculación sea de carrera administrativa o Libre nombramiento y remoción.

### 6.3 INDICADOR DE MEDICIÓN

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

### 6.4 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.

### 6.5 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Las actividades programadas durante la vigencia del año 2024 del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se encuentran diseñadas con la firme convicción de que darán respuesta a las necesidades de los servidores públicos, dichas actividades se realizarán de forma presencial o virtual. Se anexa a este documento el cronograma propuesto para 2024.





**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 POSTULACIÓN A AUXILIOS EDUCATIVOS
  - GTH-FT-169 PRÉSTAMO DE LIBROS
  - 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-2017 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.	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	22/01/2020	8





VERSIÓN INICIAL	IDENTIFICACIÓN DEL CAMBIO	FECHA	VERSIÓN FINAL
	marcos normativos (Artículo 19 del decreto 1567 de 1998) y a las necesidades de la entidad en materia de bienestar e incentivos.		
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
12	Este cambio obedece a la necesidad de elaborar un nuevo plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2024, de acuerdo con los marcos normativos (Artículo 19 del decreto 1567 de 1998) y con las necesidades de la entidad identificadas en materia de bienestar e incentivos.	05/01/2024	13

9. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
<b>Elaboró:</b> Nombre: Gina Farley Rios Barón Cargo: Contratista Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos - GSSTBI	
<b>Revisó:</b> Nombre: Tatiana Gonzalez Cano Cargo: Profesional Especializada - Coordinadora Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos - GSSTBI	
<b>Revisó:</b> Nombre: Sandra Milena Ardila Cubides Cargo: Subdirectora de Talento Humano	
<b>Aprobó:</b> Nombre: Augusto Rodriguez Ballesteros Cargo: Director General	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO – SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG	
<b>Oficializó:</b> Nombre: Maria Fernanda Reyes Sarmiento Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	

