



NGRD

Unidad Nacional para la Gestión del
Riesgo de Desastres - Colombia

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

SISTEMA DE ESTÍMULOS UNGRD 2017



Grupo de Talento Humano
Secretaría General
Resolución 0286 del 24 de marzo de 2017

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



Certificado No. SG 2015001782 (A - B - F - H)

Bogotá, Avenida calle 26 No. 92 - 32 Piso 2° - Edificio Gold 4
Conmutador (57 - 1) 552 9696 // 01 8000 113 200 //
www.gestiondelriesgo.gov.co

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO CONCEPTUAL.....	4
3.	MARCO LEGAL	5
4.	OBJETIVO GENERAL	6
4.1.	BIENESTAR SOCIAL LABORAL.....	6
4.2.	INCENTIVOS	7
5.	ALCANCE	7
5.1.	BIENESTAR SOCIAL LABORAL.....	7
5.2.	INCENTIVOS	8
6.	METAS.....	9
6.1.	EFFECTIVIDAD.....	9
6.2.	SATISFACCIÓN.....	9
7.	DESARROLLO.....	9
7.1.	BIENESTAR SOCIAL LABORAL.....	9
7.1.1.	COMPONENTES DEL PLAN.....	9
7.1.1.1.	PROGRAMAS PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	9
7.1.1.2.	PROGRAMAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	11
7.1.2.	DIAGNÓSTICO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	12
7.1.3.	PRIORIZACIÓN DE BIENESTAR LABORAL	13
7.2.	INCENTIVOS	16
7.2.1.	DIAGNÓSTICO	16
7.2.2.	PRIORIZACIÓN DE INCENTIVOS	16
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
9.	CRONOGRAMAS	18
9.1.	PLAN DE BIENESTAR LABORAL.....	18
9.2.	PLAN DE INCENTIVOS	19
10.	PRESUPUESTO.....	19

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, en cumplimiento de la legislación colombiana y *con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de sus Servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales*¹, desarrolló para la vigencia 2017, el **Sistema de Estímulos**, expresado a través del **Programa de Bienestar Social e Incentivos** aportando significativamente a la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano.

En ese sentido, y con el firme propósito de proporcionar condiciones en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo de la identidad, sentido de pertenencia, unión, compromiso, participación del personal, así mismo la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño, el **Programa de Bienestar Social 2017** de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres ofrecerá a la totalidad de sus Servidores:

- **Planes de Protección y Servicios Sociales** que contempla actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas y culturales, así como jornadas de promoción y prevención de la salud, capacitaciones informales que conlleven recreación y bienestar para el Servidor y ferias informativas ofrecidas por las Cajas de Compensación, el Fondo Nacional del Ahorro y Fondos de cesantías, entre otros.
- **Planes de Calidad de Vida Laboral** que contempla actividades como la medición de clima laboral y sus respectivas estrategias de intervención, identificación de la cultura organizacional y las estrategias para la consolidación de la cultura deseada, el fortalecimiento del trabajo en equipo y el Plan de Incentivos que tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la UNGRD.

Tal como indica la Ley, el **Sistema de Estímulos de la UNGRD** responde, bajo los principios de equidad, justicia, sinergia, objetividad, transparencia, coherencia, articulación y eficiencia, a las necesidades y expectativas transmitidas a través del diligenciamiento de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada a la totalidad de Servidores de la Entidad, a través de las herramientas de Google Apps.

¹ Decreto 1567 DE 1998. Título II “Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.

2. MARCO CONCEPTUAL

La constitución política de Colombia en su artículo 48 define la Seguridad Social, como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

La Ley 100 de 1993, retoma los lineamientos para la implementación de la seguridad social y sirve de base para la formulación del Decreto - Ley 1567 de 1998, el cual regula los programas de bienestar social, y los define como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora. De esta manera, es posible atender las necesidades de protección, ocio y aprendizaje del empleado y su familia.

Se puede entender la importancia del Bienestar Social Laboral, en la forma como cada trabajador asume y satisface sus necesidades básicas dentro de la UNGRD. Teniendo en cuenta que cada cargo posee condiciones particulares, que son determinadas y construidas a partir de los objetivos misionales de la institución, queda claro que el bienestar social laboral posee un carácter individual y valorativo que está determinado por el grado en que el la persona disfrute realizar su labor y esté cómodo con las condiciones generales de trabajo, lo cual está íntimamente relacionado con el desempeño, crecimiento y posicionamiento de la institución.

Aquí radica la necesidad e importancia de plantear, desarrollar, hacer seguimiento y evaluar la pertinencia de las diferentes estrategias y actividades encaminadas a propiciar un ambiente laboral positivo, teniendo en cuenta que el capital humano es el insumo esencial de toda institución, en particular en una institución como la UNGRD por su misionalidad.

3. MARCO LEGAL

La normatividad en relación a las temáticas de Sistema de Estímulos, Bienestar Social e Incentivos aplicable para el presente plan se encuentran en:

- **Ley 443 de 1998:** Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa.
- **Decreto Ley 1567 de 1998 – Título II:** Reglamenta y establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados públicos, define la formulación y directrices que rigen los programas de bienestar social e incentivos, establece la organización y finalidad de los Programas de Bienestar Social y define la orientación de los Programas de Incentivos.
- **Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36:** Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- **Ley 909 de 2004 - Capítulo II “Sistema de Estímulos”:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- **Decreto 1227 de 2005 - Título V:** Por el cual se adopta el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos, en particular el capítulo II donde se adopta el Sistema de Estímulos, que son a su vez reglamentados parcialmente por la Ley 909 de 2004.
- **Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
- **Decreto 1083 de 2015, Título 10. Artículo 2.2.10.8:** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

- **Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Artículo 15, Artículo 40, Artículo 41, Artículo 43, Artículo 54:** Deroga al acuerdo 137, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- **Resolución 0010 del 06 de enero de 2017:** Por la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para las Entidades del Sector Presidencia de la Republica y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 077 del 26 de enero de 2017:** Por el cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para las entidades del Sector Presidencia de la República en la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.

4. OBJETIVO GENERAL

4.1. BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Implementar actividades que propendan por la optimización de las condiciones en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo de la identidad, sentido de pertenencia, unión, compromiso, participación, así mismo la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño, impactando positivamente el clima organizacional.

Son finalidades del programa de Bienestar Social²:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados

² Decreto 1567 de 1998 “por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

4.2. INCENTIVOS

Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes³:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
- Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

De igual manera deberán orientarse a⁴:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

5. ALCANCE

5.1. BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Para el año 2017, el Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres tendrá un alcance del 100% del personal a partir del desarrollo de programas de protección y servicios sociales, y actividades de calidad de vida que respondan a las expectativas definidas en el diagnóstico realizado.

Para los efectos del Programa de Bienestar se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

³ Ídem

⁴ Ídem

5.2. INCENTIVOS

Todos los servidores de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, tendrán derecho a beneficiarse de los incentivos.

Cobertura en la UNGRD	
Servidores de Carrera Administrativa	1
Servidores con cargos de Libre Nombramiento y Remoción	1

Anualmente se seleccionarán los servidores y equipos de trabajo con desempeños en niveles de excelencia, de acuerdo con los requisitos que se describen a continuación”⁵:

Para la elección del mejor equipo de trabajo:

- El proyecto u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido.
- Los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos deben ser presentados y sustentados por el equipo aspirante.
- El equipo debe inscribirse ante el comité por intermedio del jefe de la dependencia.

Para elección de los mejores empleados en la entidad:

- Tener un tiempo de servicios en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme.

Teniendo en cuenta la Resolución 0010 del 06 de enero de 2017 por la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para las Entidades del Sector Presidencia de la Republica, los niveles de cumplimiento así como los porcentajes frente a la calificación definitiva a los Servidores Públicos de las Entidades del Sector Presidencia de la Republica son los siguientes:

Nivel	Calificación
Sobresaliente	Del 95% al 100%
Alto	Del 85% al 94,9%
Satisfactorio	Del 70% al 84.9%
No satisfactorio	Menor del 70%

⁵ Decreto 1572 de 1998 “por el cual se reglamenta la Ley [443](#) de 1998 y el Decreto - Ley [1567](#) de 1998”, Artículo 128.

6. METAS

6.1. EFECTIVIDAD

Lograr un nivel de efectividad promedio con las actividades de bienestar igual o superior a 100%

6.2. SATISFACCIÓN

Lograr un nivel de satisfacción promedio con las actividades de bienestar igual o superior al 80%.

7. DESARROLLO

A continuación se describen las líneas de trabajo para la vigencia 2017, desde cada uno de los planes y programas a desarrollar.

7.1. BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Teniendo en cuenta los lineamientos proporcionados por el Gobierno Nacional en su Decreto 1567 de 1998 y el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus documentos Guía, los Planes de Bienestar Social Laboral comprenden dos Áreas de Intervención: Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales.

7.1.1. COMPONENTES DEL PLAN

7.1.1.1. PROGRAMAS PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL⁶

“La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”⁷.

Medición del Clima Laboral

Al hablar de contexto organizacional estamos haciendo referencia a una variedad de factores que involucran las características funcionales de la Unidad, las relaciones y la actividad de los funcionarios y contenido de la definición de ideas en donde se juzgan los roles de los participantes en una actividad dada. Se plantea un marco de acción propositivo en donde se comprenda los propósitos de la actividad acorde a los procedimientos de transformación de los objetivos a los que nos dirigimos.

⁶ Ver Anexo Cronograma de Calidad de Vida Laboral

⁷ Sistema de Estímulos, Lineamientos de Política, DAFP 2007.



Dentro de los aspectos que abarca el Clima, cultura y contexto organizacional nos enfocaremos en las siguientes:

- **Valores de la organización:** inspiran la razón de ser de la Unidad por tanto estos necesitan ser recreados, fortalecidos o modificados, según evoluciona la organización.
- **Satisfacción:** este aspecto enfoca directamente a la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo, reduciendo el agotamiento
- **Liderazgo organizacional:** esto es de vital importancia para apuntar a que los líderes se preparen para ser capaces de innovar, motivar y adaptarse a las nuevas e inesperadas situaciones que se presentan, potencializando al máximo la creatividad, consecución de objetivos de la unidad y su satisfacción.
- **Gestión del talento:** este es un proceso enfocado a la integración de nuevos integrantes a la fuerza laboral, permanencia y retención de estos, buscando básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo en donde sus habilidades sean óptimamente utilizadas.
- **Dirección estratégica:** es necesario desarrollar el potencial de la compañía que asegure una definición de nuestros objetivos, planificación e implementación; decidiendo por adelantado qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién lo va a hacer; aportando un valor añadido a lo que existía en ese momento.
- **RSE:** es nuestro compromiso con el desarrollo social y la mejora del medio ambiente, adquiriendo un compromiso permanente con todos los grupos de interés.

Preparación a los Pre-Pensionados

Los trabajadores que estén próximos a cumplir la edad para jubilarse pueden participar en un programa para pre pensionado organizado por la Unidad; Ofrece un proceso de acompañamiento, **con el objetivo de prepararlos y brindarles la más completa información para el momento en que inicien su trámite pensional.**

En vista que se enfrentan a la elaboración de un proceso de duelo (cierre de la etapa) donde las rutinas, patrones y relaciones dan un giro importante, haciendo que el sujeto se

enfrente a nuevos retos y nuevas dinámicas, el programa se diseña y divide en 6 módulos que abarcan cada uno de los aspectos críticos de este proceso:

- Módulo 1: Motivación al Cambio.
- Módulo 2: Salud y Nutrición.
- Módulo 3: Emprendimiento.
- Módulo 4: Tiempo Libre.
- Módulo 5: De Regreso a casa (Familia).
- Módulo 6: Aspectos legales (Temática opcional).

Cultura Organizacional

Estas acciones ayudan a los miembros de la UNGRD a entender cómo funcionan las cosas al interior, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresan sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales.

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, lo cual incide en la calidad de vida laboral. Por consiguiente nuestra entidad propiciara el trabajo en equipo alrededor de proyectos orientados a la obtención de productos claramente definidos, en el que se evalúe la responsabilidad colectiva, los procesos y los resultados.

7.1.1.2. PROGRAMAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES⁸

A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.⁹

Este componente pretende crear un espacio donde las personas puedan cuidar su salud, enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades con el fin de crear una mayor sinergia con el trabajo y de esta manera generar un mayor sentido de pertenencia a la entidad.

Deportivos, recreativos y vacacionales

Las actividades deportivas contribuyen a una formación integral del ser humano y sirven como recurso de apoyo y complemento a las actividades cotidianas de los servidores. Propiciar espacios y encuentros de sana diversión en un ambiente no laboral permite la recuperación y mantenimiento de nuestros valores morales, sociales y culturales a través de la práctica deportiva.

⁸ Ver Anexo Cronograma de Protección y Servicios Sociales

⁹ Sistema de Estímulos, Orientaciones Metodológicas, DAFP 2012.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación y de esta manera lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad.

Artísticos y culturales

Las actividades culturales son todas las acciones que se desarrollan para crear, difundir o desarrollar los productos de la creación humana que se transfieren de una generación, es un espacio destinado para el ambiente cultural por medio de actividades que fomenten cultura.

Promoción y prevención de la salud

Las actividades culturales son todas las acciones que se desarrollan para crear, difundir o desarrollar los productos de la creación humana que se transfieren de una generación, es un espacio destinado para el ambiente cultural por medio de actividades que fomenten la cultura.

En cuanto a Servicio Sociales se puede mencionar que es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la entidad.

7.1.2. DIAGNÓSTICO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.

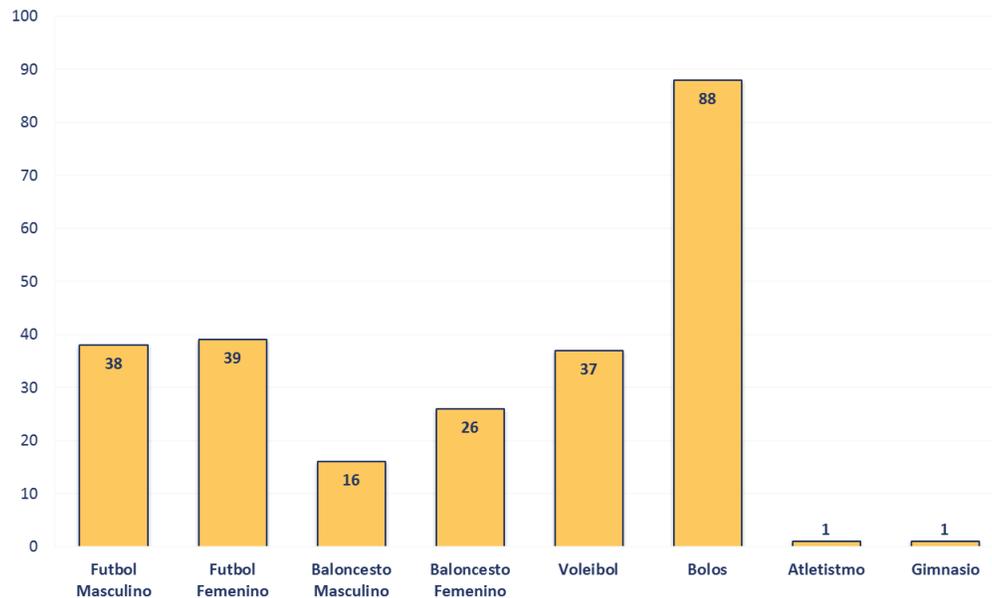
Con el fin de identificar las necesidades y expectativas de bienestar del personal de la UNGRD, se diseñó una encuesta de necesidades que se aplicó a la totalidad de Servidores de la Entidad, a través de las herramientas de Google Apps. Esta encuesta se elaboró bajo los principios de equidad, justicia, sinergia, objetividad, transparencia, coherencia, articulación y eficiencia.



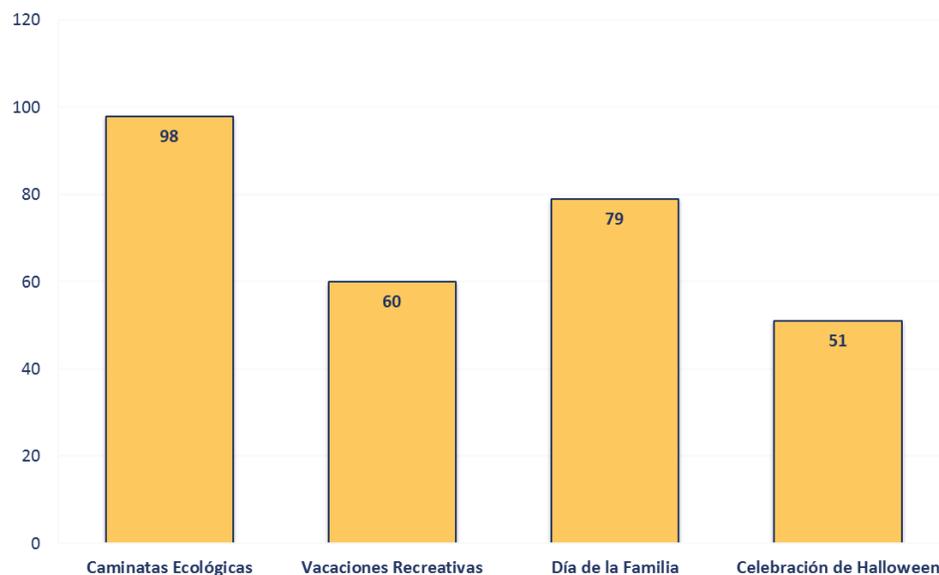
7.1.3. PRIORIZACIÓN DE BIENESTAR LABORAL

De acuerdo con la encuesta aplicada se priorizaron las siguientes actividades de Bienestar Laboral:

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

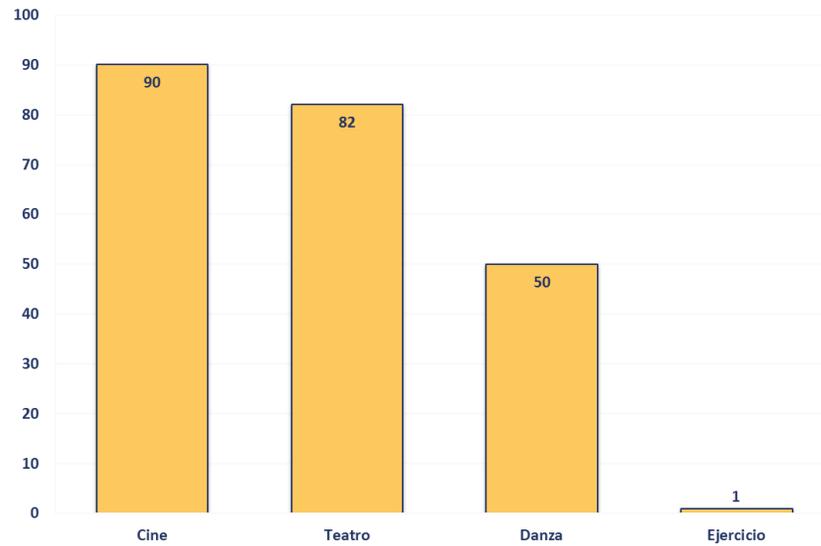


¿Qué actividades recreativas y vacacionales le gustaría que se desarrollaran en la UNGRD?

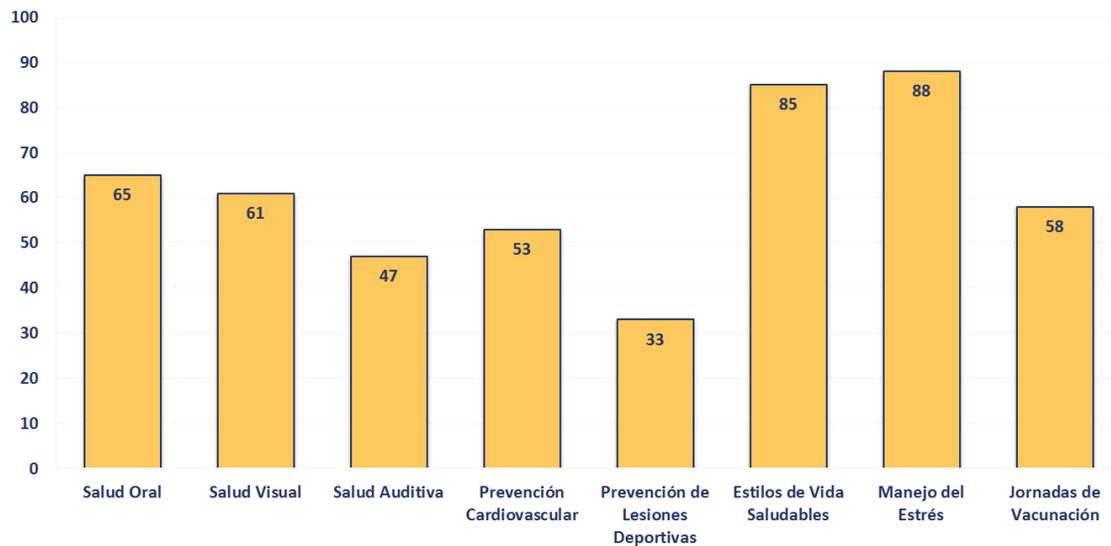


Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes

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

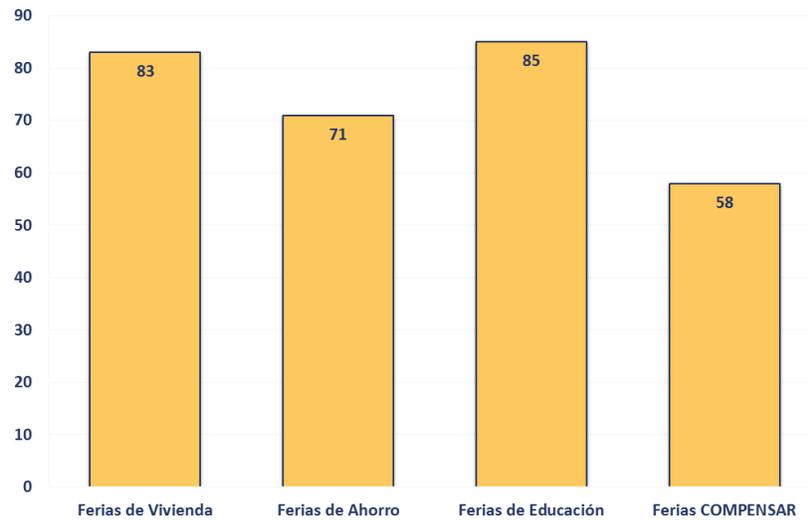


¿Qué actividades de promoción y prevención de la salud le gustaría que se realizaran en la UNGRD?



Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes

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



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

- **Actividades de integración fuera de las instalaciones de la entidad.**
- Actividades con mascotas.
- **Feria del libro**
- Curso de manualidades
- Mountain Bike y Zumba
- Cursos de culinaria.
- **Torneo relámpago de Fútbol**
- Entradas para galería de arte, eventos de música clásica y **museos**
- Torneos de Tennis
- **Carreras atléticas**
- **Pausas activas**
- **Jornadas de prevención de cáncer**
- **Promover e incentivar el uso de bicicleta**
- **Identificación de Talentos en la UNGRD.**
- Patinaje y tenis de mesa
- Torneo de Tejo y Bola Criolla
- **Feria de artículos deportivo.**
- Concursos de juegos tradicionales y populares colombianos (trompo, yoyo).



7.2. INCENTIVOS

7.2.1. DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico se realizó convocatoria al personal beneficiario de los incentivos, donde se efectuó la revisión del marco normativo que orienta el otorgamiento de los mismos.

Durante la sesión y teniendo en cuenta los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se presentaron las opciones de incentivos y se llegó a un consenso con todos los beneficiarios del Plan Anual.

7.2.2. PRIORIZACIÓN DE INCENTIVOS

De acuerdo con la reunión de diagnóstico los incentivos se priorizaron de la siguiente manera:

NIVEL INDIVIDUAL	
Mejor Servidor de carrera administrativa	INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Encargos, Comisiones.
Mejor Servidor con cargo de libre nombramiento y remoción.	Reconocimientos públicos a labor meritoria. Programas de turismo social. Becas para educación formal.
GRUPOS DE TRABAJO	
Segundo puesto	INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Encargos, Comisiones.
Tercer puesto	Reconocimientos públicos a labor meritoria. Programas de turismo social. Becas para educación formal.
Primer Puesto	INCENTIVOS PECUNIARIOS Hasta 40 SMLV

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de evaluar cada una de las actividades contempladas en el **Sistema de Estímulos 2017** se realizará una encuesta a través de las herramientas de Google Apps, desactivando la opción de recopilación de correo electrónico por lo que NO se registrará la identidad de los Servidores que participen de la encuesta. La medición será un proceso confidencial y anónimo, invitando a los Servidores a expresar libremente su percepción.

El diseño, la aplicación, la consolidación y análisis de los resultados, será responsabilidad del Grupo de Talento Humano. Al final de la vigencia se elaborará el Informe de cumplimiento, donde se consolidan los resultados de todas las evaluaciones realizadas.

La responsabilidad de realizar el diagnóstico, la formulación, la implementación y la evaluación del Plan de Incentivos, estará bajo la responsabilidad del Grupo de Talento Humano, con el acompañamiento del Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos y de la Comisión de Personal de la Entidad. La entrega de los incentivos por cada una de las categorías, se realizará a más tardar el 30 de noviembre de 2017.

9. CRONOGRAMAS

9.1. PLAN DE BIENESTAR LABORAL

UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES													SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO				
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2017																	
ESTRATEGIA	Responsable	ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total (58)		
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL		Formulación y aplicación de Encuesta Diagnostica		X													
		Cronograma de actividades		X													
		Elaboración del Programa de Bienestar 2017				X										1	
	PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	Nathaly Lurduy Castro	Campeonatos Deportivos (Baloncesto Masculino, Baloncesto Femenino, Voleibol Mixto, Fútbol Femenino, Fútbol Masculino)				X				X					2	
			Torneo Relámpago de Fútbol					X						X		2	
			Tarde de Bolos				X						X			2	
			Caminatas ecológicas						X							1	
			Vacaciones recreativas							X						X	2
			Actividades Culturales (Cine, Teatro, Feria del Libro y FIS2017)				X				X			X			3
			Ferías de servicios (Ahorro, Vivienda, Educación y Compensar)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	9
			Campañas de promoción y prevención en salud (Estilos de vida saludable, Manejo del estrés, Salud Oral, Salud Visual y Vacunación)						X							X	2
			Jornada de donación voluntaria de sangre								X					X	2
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Nathaly Lurduy Castro	Medición de Clima Laboral		X											1	
			Campañas de fortalecimiento de la Cultura Organizacional				X				X					X	3
			Proceso de Humanización: (Servicio al cliente, Imagen y presentación persona, Liderazgo, Trabajo en equipo y Comunicación asertiva)				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	8
			Plan de Incentivos												X		1
			Campañas de aseo "Minga UNGRD"			X				X			X			X	4
			Celebración Día de la Mujer			X											1
			Celebración Día del Hombre			X											1
			Celebración Día de la Secretaria				X										1
Día de la familia UNGRD									X							1	
Celebración día del servidor público									X							1	
Día del Conductor										X						1	
Celebración Halloween adultos													X			1	
Celebración Halloween niños													X			1	
Día de la UNGRD												X		1			
Celebración Navidad UNGRD													X	1			
OTRAS ACTIVIDADES	Nathaly Lurduy Castro	Celebración cumpleaños servidores				X		X		X		X		X	5		
		Bienvenidas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	
		Carnetización		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	
		Conmemoración de fechas especiales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	

9.2. PLAN DE INCENTIVOS

UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO PLAN DE INCENTIVOS 2017													
ACTIVIDAD	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
PLAN DE INCENTIVOS	Recepcionar evaluaciones de desempeño - Periodo 2016						x						
	Consolidar las evaluaciones de desempeño - Periodo 2016						x						
	Presentar al Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos y a la Comisión de Personal de la Entidad los servidores que cumplen con el perfil para obtener incentivos en la vigencia 2017.	Diana Catalina Torres Acosta - Nathaly Lurduy Castro							x				
	Realizar la aprobación de los incentivos no pecuniarios para la vigencia 2017.	Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos y a la Comisión de Personal.							x				
	Coordinar la entrega de los incentivos pecunarios y no pecunarios	Diana Catalina Torres Acosta - Nathaly Lurduy Castro								x	x		
	Evento Público de entrega de Incentivos 2017												x

10. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el desarrollo del Sistema de Estímulos UNGRD 2017 corresponde a la suma de \$ 208.000.000 (Doscientos Ocho Millones de Pesos M/cte).

Además se motivará la vinculación de los colaboradores en las actividades de Bienestar desarrolladas por la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Salud, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás Instituciones Gubernamentales.