

# PLAN DE ESTÍMULOS (Bienestar social e Incentivos)

**DIVRI**

**DIRECCIÓN DE  
VETERANOS Y  
REHABILITACIÓN  
INCLUSIVA**



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2023

1.	INTRODUCCIÓN .....	4
2.	OBJETIVO GENERAL.....	7
3.	OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	7
4.	ALCANCE .....	9
5.	MARCO NORMATIVO .....	10
6.	DIAGNÓSTICO .....	13
7.	DEFINICIONES.....	15
8.	ETAPAS DEL DESARROLLO .....	17
9.	SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS .....	18
10.	ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTACIÓN.....	19
11.	COMPONENTE DE BIENESTAR.....	21
1.	EJE 1: BALANCE VIDA - TRABAJO .....	21
2.	EJE 2: EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR .....	25
3.	EJE 3: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES .....	26
12.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	27
13.	ENTIDADES DE APOYO .....	28
14.	COMPONENTE DE INCENTIVOS .....	29
15.	ANEXOS .....	34

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento desarrolla el Sistema Institucional de Estímulos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, formulado de acuerdo con la información obtenida en el diagnóstico que tuvo como insumo la encuesta de necesidades general realizada a los servidores de la dependencia en la vigencia 2022. Dicha necesidades se encuentran enmarcadas en el contexto laboral y el balance con la vida familiar, desde la lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos de la entidad, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Defensa Nacional como cabeza del Sector, así como los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano, bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de los servidores públicos y por ende, de las entidades públicas.

Luego de haber mencionado lo anterior y, teniendo en cuenta que para la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional es de gran importancia promover para sus servidores, espacios y acciones que articulen el desarrollo físico, mental y emocional a través del sistema institucional de estímulos desde la ejecución de los programas de bienestar e incentivos con cada uno de sus componentes específicos y con el ánimo de fomentar mejores y mayores competencias profesionales y personales, y así tener servidores públicos saludables que puedan poner todas sus capacidades en función del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, este plan busca propiciar espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal de los funcionarios y así generar un mayor sentido de pertenencia, compromiso y participación en las diferentes actividades asociadas al cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los servidores a través de los componentes de bienestar e incentivos.

El componente de bienestar se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

El Componente plan de incentivos, 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 las entidades, conforme con lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 35 de la Ley 909 de 2004.

De acuerdo con la Resolución 312 de 2013 expedida por el Departamento Administrativa de la Función Pública en su artículo 35, los programas de incentivos se entienden como componentes tangibles del Sistema de Estímulos y 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.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que para la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, el Talento Humano es el eje central para el desarrollo de su propósito, por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales a efectos de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y fomentar el desarrollo de habilidades en entornos que generen reconocimiento a la labor de los funcionarios.

Para ejecutar las iniciativas anteriormente descritas, se crea el presente plan

institucional de estímulos con sus componentes de bienestar social e incentivos para los funcionarios de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, acorde con los lineamientos normativos (Decreto 1567 de 1998 y Ley 909 y su decreto Reglamentario y la Guía de Estímulos para Servidores Públicos Programa de Bienestar e Incentivos 2020 – 2022 del DAFP) requeridos y teniendo en cuenta el anterior plan de bienestar.

De esta manera, las actividades que se plantean para la vigencia 2023, no solamente involucran a los servidores sino también se incorporan actividades que permitirán el compartir con sus familias incluyendo programas culturales, institucionales, formativos, deportivos y recreativos con una forma novedosa de conectarse con las experiencias de bienestar que apunten a identificar alertas tempranas e intereses característicos de las personas según el momento de vida que atraviesan en ciclos vitales como: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos adolescentes, entre otras.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias que permitan mejorar las condiciones para el desarrollo integral del Talento Humano de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su núcleo familiar, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación orientadas a aumentar su compromiso, motivación y capacidad productiva, propiciar condiciones adecuadas y seguras, favorecer el bienestar, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional.

## 3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.
- b) Fortalecer valores organizacionales en función de una cultura del servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- c) Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo y recreativo de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

d) Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de jornadas de recreación y de esparcimiento con cada uno de los grupos de trabajo de la DIVRI.

e) Fortalecer el plan de incentivos recompensando el desempeño eficiente de los servidores públicos y los grupos de trabajo que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

f) Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de bienestar.

## 4. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Estímulos, los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y sus familias.

Por servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, se entiende:

- a) Personal que ocupa empleos en la planta de empleados públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.
- b) Servidores públicos del Sector Defensa que se encuentran en movilidad en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, siempre y cuando no reciba beneficio alguno en bienestar de la Entidad de origen o pagadora.
- c) Personal de la Fuerza Pública que se encuentre trasladado o en comisión en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, siempre y cuando no reciba beneficio alguno en bienestar de la Entidad de origen o pagadora.

## 5. MARCO NORMATIVO

- Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”
- Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.
  - Artículo 19º: Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos.
  - Artículo 26º.- Programa de Incentivos. 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.
    - Reconocer o premiar los resultados del 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.
    - Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

- Decreto 1792 de 2022
- *ARTICULO 7o. DERECHOS. Son derechos de los servidores públicos civiles del Ministerio de Defensa Nacional, los siguientes:*
  3. *Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.*
  4. *Participar en todos los programas de bienestar social que para sus servidores y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y programas vacacionales.*
  5. *Gozar de estímulos e incentivos morales y pecuniarios.*
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Título 10: Sistema de Estímulos.
- Decreto 1083 de 2015 Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.
  - Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.
  - Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
- Resolución 312 de 2013 *"Por la cual se establecen los parámetros para formular los programas de capacitación y estímulos para los servidores públicos"* del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ley 1811 de 2016 *"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la*

*bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito".*

- Ley 1857 de 2017 " *Por la cual el empleador debe brindar al trabajador dos días libres al año para compartir con su familia*".
- Ley 1952 de 2019, artículo 37 - numerales 4 y 5:
  - 4. Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.
  - 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Decreto 1874 de 2021 Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, se crean nuevas dependencias, funciones y se dictan otras disposiciones.
- Guía de salario emocional DAFP.

## 6. DIAGNÓSTICO

### Situación actual de la planta de personal

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional cuenta con una planta de personal aprobada, la cual, al iniciar la presente vigencia, se encuentra conformada y provistas, como se refleja a continuación:

Tipo de Vinculación	No. Empleos
Con Derechos Carrera Administrativa	15
Período de prueba	3
Provisionalidad	34
Libre nombramiento y remoción	77
<b>Total</b>	<b>129</b>

Nivel	Empleos provistos	Carrera ADM	Libre Nomb Y Remoción
Directivo	1	0	1
Asesor	49	0	49
Profesional	36	35	1
Técnico	33	10	23
Asistencial	10	7	3
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>52</b>	<b>77</b>

Fuente: Base de Datos Talento Humano DIVRI

**Ministerio de Defensa Nacional  
Dirección de Veteranos y  
Rehabilitación Inclusiva  
Personal Uniformado  
Fecha de Corte: 2023-10-01**

<b>Nivel</b>	<b>No. Empleos</b>
Oficiales	6
Suboficiales	20
SLP – IMP	7
Patrulleros	0
<b>Total</b>	<b>33</b>

Fuente: Base de Datos Talento Humano DIVRI

## 7. DEFINICIONES

- **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”*.
- **Bienestar:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:
  - \*Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
  - \* Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.
- **Incentivos:** 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).
- **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)

- **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)
- **Calidad de vida:** 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).
- **Salario Emocional:** Es un bonus, por así decirlo, el cual no se retribuye con dinero, sino con otras actividades planeadas para mejorar la autoestima del trabajador y su satisfacción al estar en su puesto de trabajo.  
<https://www.solucioneslegales.net.co/blog/salario-emocional-legislacion>

## 8. ETAPAS DE DESARROLLO

A partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evalúa la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2022, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2023.
- **Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formulan las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2023.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

## 9. SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

Para identificar las necesidades de los servidores Públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción y detección de necesidades.

Ver Anexo 1: Resultados de la Encuesta de satisfacción y detección Necesidades.

De acuerdo con el análisis realizado, se obtuvieron los siguientes resultados que sirven como insumo para la formulación del Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos):

- Durante la vigencia 2022, las actividades que fueron de mayor interés y participación para los servidores públicos fueron las actividades deportivas. Por lo anterior es importante continuar realizando con mayor frecuencia.
- La información recibida por cada actividad que se realiza desde bienestar es suficiente para la mayoría de los servidores públicos, sin embargo, es importante fortalecer la creatividad de contenido para que genere mayor interés de participación.
- Los temas en que los servidores públicos están interesados en que se fortalezcan dentro de las estrategias de bienestar se encuentran las caminatas ecológicas, salidas a museos, actividades culturales tales como (cine-talleres de manualidades y danza).
- Se debe fortalecer las estrategias para realizar mayor difusión de las actividades de interés de los servidores públicos, con el objetivo de tener mayor participación y alcance.

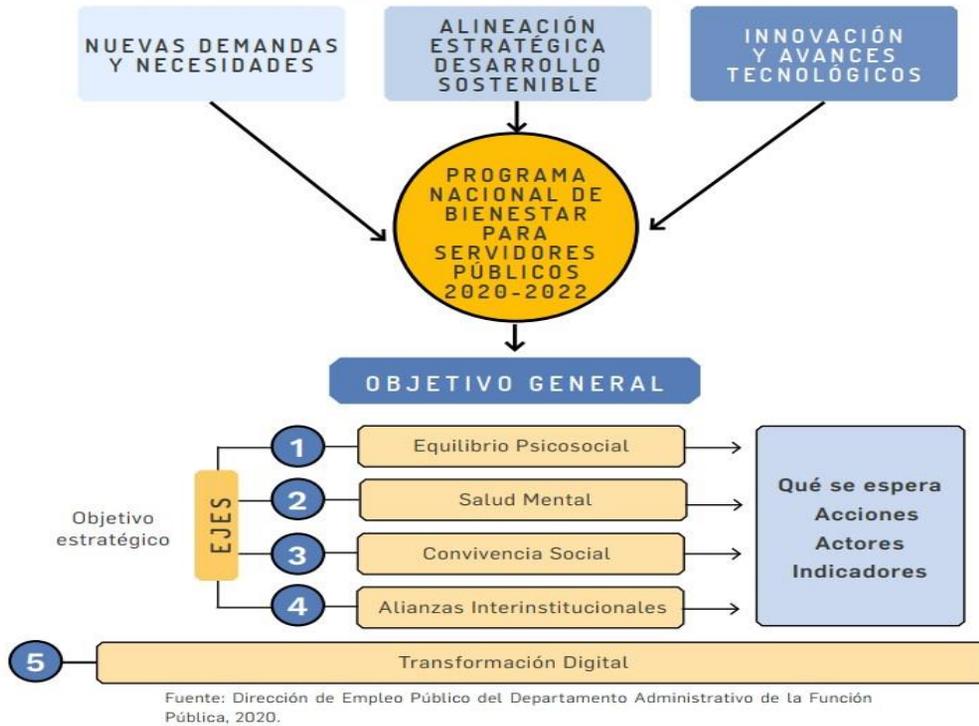
## 10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR

Una de las bases fundamentales para dar inicio a la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLE 2020-2022" que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar:

*"Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país."*

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes en los cuales se espera que se planteen estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Gráfica 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública 2020

Por esta razón se interrelacionan los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023 para la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, tomando como base con los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022:

Relación Ejes PNB 2023
Eje Balance Vida - Trabajo
Eje Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar
Eje Alianzas interinstitucionales

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se busca fortalecer los ejes centrales que se trabajaron y se venían adoptando en la vigencia anterior y con el propósito de seguir manejando la relación armónica entre los funcionarios públicos.

## 11. COMPONENTE DE BIENESTAR SOCIAL

Talento Humano diseñó el plan de bienestar con fundamento en el decreto Ley 1567 de 1998 *“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.”*

Los Programas de Bienestar Social tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje, aplicados al Plan de Estímulos (Bienestar social e Incentivos) 2023, así:

### 11.1 EJE: BALANCE VIDA – TRABAJO

En el marco del este componente, se promoverá el desarrollo de las siguientes acciones y 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, generando así una mejora en la calidad de vida laboral.

### **A) Actividades Recreativas y Deportivas**

- Acondicionamiento Físico: Se garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.
- Torneos: (Bolos, voleibol, tejo y otros deportes): Un espacio de integración para disfrutar con compañeros promoviendo el trabajo en equipo y la sana competencia.

### **B) Actividades Artísticas y Culturales**

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales, por lo cual se tiene previsto entre las actividades la presentación de obra de teatro para los servidores de la DIVRI-MDN.

### **C) Actividades para la consolidación y el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional**

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva en el marco del Plan de Bienestar, desarrollará acciones para interiorizar los principios y valores contenidos en el Código de Integridad, afianzar en los servidores públicos el conocimiento sobre la organización y funcionamiento del Sector Defensa y en especial de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, además de habilitar un espacio para intercambiar ideas, pensamientos y conocimiento que permitan identificar y vivenciar su cultura organizacional.

### **D) Celebración por cumpleaños**

Los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, podrán solicitar un día de permiso como salario emocional por su cumpleaños.

### **E) Horario Flexible de Trabajo**

Los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, tendrán la posibilidad de acceder a horarios flexibles, teniendo en cuenta determinadas condiciones sin que afecte la prestación del servicio en la entidad.

#### **F) Jornada laboral especial para mujeres embarazadas**

Establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en esta condición (Terminar la jornada laboral 30min antes)

#### **G) Espacio amigo de la familia lactante:**

Las madres lactantes podrán ponerse en contacto con Talento Humano para coordinar el espacio y el horario para que puedan extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

#### **H) Beneficio por uso de Bicicleta como medio de transporte**

Divulgar y promover lo contenido en la Ley 1811 de 2016 para incentivar el uso de un medio de transporte alternativo.

Incentivo por el uso de la bicicleta a los Servidores Públicos que les permite el disfrute de media jornada laboral libre remunerada al certificar treinta (30) llegadas en bicicleta a la Entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos para este beneficio.

#### **I) Happy Team – Happy Hour**

Los equipos de trabajo podrán disfrutar de un espacio de una hora al mes para compartir onces, desayuno o almuerzo, con el objetivo de fortalecer las relaciones, promover la integración y el trabajo colaborativo.

#### **J) Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida**

Se desarrollarán actividades de desvinculación laboral asistida dirigidas a los empleados públicos de la Dirección de veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional que estén próximos a retirarse de la entidad por procesos de reforma organizacional o que estén a tres (3) años de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

### **K) Bienestar espiritual**

Se dispondrá del espacio para que los funcionarios compartan sus experiencias desde sus creencias espirituales.

### **L) Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)**

Jornada de Integración, espacio para fomentar el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas. Los funcionarios tendrán la oportunidad de retar su conocimiento entorno a la entidad para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad.

### **M) Reconocimiento a servidores públicos según su profesión**

Desde el área de Talento Humano, se realizará un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales (día del servidor público, día del conductor, día del contador, día del administrador, entre otros).

### **N) Salario Emocional**

Este factor busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

- *Permiso de Paternidad*
- *Jornadas Laborales Comprimidas*
- *Media Jornada Laboral*
- *Tiempo Compensado*

### **O) Programas Institucionales**

- *Educación para la Familia:* Ayuda económica en los Subprogramas de Educación así: Educación Especial, Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria y Educación Media, que se ofrece a los hijos de los servidores que prestan sus servicios en la DIVRI -MDN de acuerdo a lo estipulado en la Resolución del plan de Bienestar vigente.

- Educación Superior Para Los Servidores Públicos: Programa dirigido a los servidores públicos, que deseen adelantar estudios técnicos, tecnológicos, universitarios o de formación avanzada en el país, de acuerdo a lo estipulado en la Resolución del plan de Bienestar vigente.

## 11.2 EJE 2: EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Esta fase integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

### a) Día de la familia

De acuerdo con la normatividad vigente los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, podrán acceder a un día libre en cada semestre para destinarlo a compartir con la familia.

### b) Vacaciones Recreativas

Esta jornada se realizará con la participación de los hijos de los funcionarios a través de actividades dirigidas por un promotor que incluirán manualidades y una representación cultural.

### c) Jornada de mascotas

Para las familias que cuentan con una mascota o los servidores públicos que viven solos, pero cuentan con animales de compañía, podrán disfrutar y conocer los servicios y productos para sus mascotas, además podrán tener charlas enfocadas al cuidado de uno de los miembros más importantes de la familia.

### d) Feria de Emprendimiento

Brindar un espacio para que los funcionarios de la Entidad realicen una muestra comercial de productos elaborados por ellos mismos, previa inscripción.

### 11.3 EJE 3: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

En el marco de este componente, se divulgará los tipos de alianzas realizadas desde el Ministerio de Defensa Nacional con el fin de ser conocidas por los servidores públicos de la DIVRI, para su uso y servicio.

#### a) Coordinación interinstitucional

Se realizarán jornadas para ofrecer información acerca de las alianzas que se tienen desde el Ministerio de Defensa Nacional con las entidades de educación superior, para que los servidores de la entidad tengan acceso a las actividades culturales ofrecidas por dichas instituciones.

#### b) Programa Servimos

Promover el Programa Servimos al que tienen acceso todos los funcionarios de la entidad para que puedan disfrutar de una oferta de Bienestar Ampliada.

#### c) Promoción Jornada adquisición de Vivienda

A través de CAJA HONOR y FNA realizar jornadas para ofrecer información acerca de programas de vivienda, con el ánimo de apoyar el proceso de compra de vivienda propia.

Realizar un taller para el manejo de las finanzas personales enfocados en compra de vivienda.

## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponderá al equipo de Talento Humano con la participación de la comisión de personal, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2023.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

### 12.1. Ejecución de actividades de bienestar

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar , Estímulos e Incentivos
- **Medición:** Porcentaje de ejecución de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

### 12.2. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.
- **Medición:** Porcentaje de satisfacción arrojado por la encuesta de satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

### 13. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la DIVRI - MDN, se podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales
- Intermediaria de Seguros
- Empresas Promotoras de Salud
- Departamento Administrativo de la Función Pública

Acorde con el presupuesto destinado para el plan de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

## 14. COMPONENTE DE INCENTIVOS

El plan de Estímulos abarca el programa de incentivos para los servidores públicos de acuerdo con la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, en donde establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, desarrolla el presente programa de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y demás tipos de vinculación, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2023.

### 15.1 Objetivo General:

Otorgar reconocimientos por el buen desempeño a los servidores públicos, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades (Artículo 2.2.10.8 – Decreto 1083 de 2015).

### 15.2 Tipos de Incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

**15.2.1 Incentivos no pecuniarios:** Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de

desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Programas de consumo de alimentos, entretenimiento o de turismo.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Distinción Pública en los canales de comunicación de la entidad.
- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

**15.2.2 Incentivos pecuniarios:** Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello.

Los servidores de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente.

### **15.3 Clasificación de Incentivos:**

Todos los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva podrán participar en el Plan de Incentivos como reconocimiento al desempeño individual o de trabajo en equipo, de acuerdo con las siguientes categorías:

- Mejor servidor público de la dependencia: Carrera Administrativa, y demás tipos de vinculación.

- Mejor servidor público del año: Carrera Administrativa, provisional, libre nombramiento y uniformado
- Mejor equipo de trabajo o Mejor Proyecto Institucional: Se entenderá por equipo de trabajo, el conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades y competencias complementarias para el logro de un propósito común, con el cual están comprometidas, buscando un nivel sobresaliente en el desempeño y una meta con la que se sienten solidariamente responsables, lo cual podrá ser adelantado a través de un proyecto institucional.

#### 15.4 Requisitos

Los servidores públicos y equipos de trabajo que sean propuestos o que voluntariamente se postulan para la distinción como mejor servidor público de la dependencia y mejor servidor público del año, deberán cumplir los siguientes requisitos:

Mejor servidor público de la dependencia / Mejor servidor público del año:

- a) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- b) No haber sido sancionados por la entidad competente por conductas de acoso laboral en el año inmediatamente anterior a la postulación.
- c) Tener un tiempo de servicio en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, no inferior a un (1) año a la fecha de la postulación. Para personal de la fuerza pública y personal civil en movilidad, se contará el año desde la fecha en que inició la prestación de servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación de Rehabilitación Inclusiva. Para el personal que fue incorporado como consecuencia de la reestructuración del Ministerio, se contará desde la fecha en que inició servicios en el Ministerio de Defensa Nacional.

- d) Que, siendo beneficiario de otros programas del Plan de Incentivos, haya cumplido con la totalidad de los compromisos correspondientes, en la vigencia inmediatamente anterior.
- e) No haber sido ganador anual de la vigencia inmediatamente anterior.
- f) El mejor servidor público del año será elegido entre los servidores que fueron ganadores en la postulación cuatrimestral.

Mejor Equipo de Trabajo del año:

Además de los criterios establecidos para el mejor servidor público, el mejor equipo de trabajo deberá cumplir con los siguientes criterios:

- a) Estar conformado como Grupo Interno o Equipo de Trabajo con una antelación no inferior a seis (6) meses a la fecha de postulación. En caso de conformarse equipo de trabajo, deberá existir evidencia de la conformación del equipo en un acta de reunión, la cual deberá tener el aval del Coordinador de Grupo o jefe inmediato. El equipo debe estar conformado por servidores que pertenezcan el mismo Grupo Interno de Trabajo.
- b) Tener un mínimo de tres (3) integrantes y un máximo de seis (6) integrantes.

### **15.5 Incentivos**

Los servidores públicos, equipos de trabajo que sean seleccionados como los mejores del cuatrimestre o del año, recibirán los siguientes incentivos no pecuniarios como en cada caso se indica:

*Tipos de Incentivos y Estímulos:*

Dentro del programa de incentivos y estímulos, que pueden otorgarse a los servidores públicos a quienes les es, se incluyen entre otros, los siguientes:

- a) Felicitación: Felicitación firmada por parte del Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

- b) Reconocimiento público a la labor meritoria: Divulgación de la foto, nombre y cargo del ganador en la intranet de la entidad [www.divri.gov.co](http://www.divri.gov.co), o en el lugar que se designe para tal fin.
- c) Día de entretenimiento: Un día libre remunerado (coordinado previamente con el jefe inmediato).
- d) Programa de turismo social: Plan para realizar actividades de turismo dirigido al servidor ganador y yo sugiero el núcleo familiar. Este programa será coordinado y asumido por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, de conformidad con las normas legales vigentes y con sujeción a la disponibilidad presupuestal existente.

TIPO DE INCENTIVO	POSTULADOS A MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DEL CUATRIMESTRE	MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DEL CUATRIMESTRE	MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DEL AÑO		MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DEL AÑO (PRIMER PUESTO)	MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DEL AÑO (SEGUNDO Y TERCER PUESTO)
Felicitación		X	X		X	X
Reconocimiento público a la labor meritoria		X	X		X	X
Día de entretenimiento	Un (1) día	Dos (2) días	Tres (3) días			Un (1) día
Programa de turismo social			X		X	

El Comité de Bienestar Social podrá adoptar otro tipo de incentivos que se estime contribuyan al propósito de este plan, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

### 15.6 Responsables y Responsabilidades del Plan de Incentivos

El área de Talento Humano, tiene la responsabilidad de:

- Diseñar y proponer el Plan de Incentivos anual, de acuerdo con las necesidades identificadas y los recursos disponibles
- Gestionar y adelantar el proceso de postulación y elección de los servidores públicos.
- Llevar a cabo la divulgación de funcionarios y grupos postulados y efectuar la validación de la elección anual en cada una de las categorías.
- 

Coordinar con el Comité de Bienestar Social, la postulación final de los candidatos y la asignación de los estímulos no pecuniarios, asignados para cada periodo.

## 15. ANEXOS

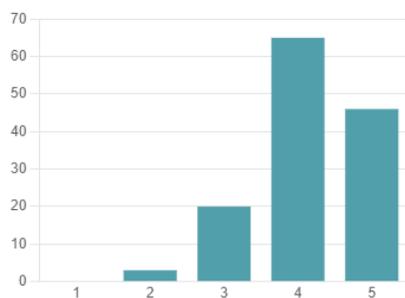
### ANEXO 1

#### 14.2 RESULTADO ENCUESTA SATISFACCIÓN PLAN DE BIENESTAR

De una muestra de 134 servidores se obtuvieron los siguientes resultados:

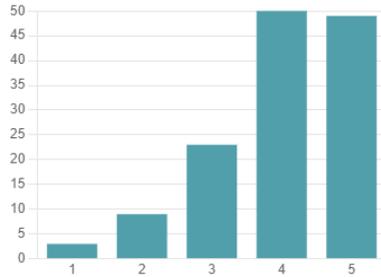
- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho, responde:

En términos generales, qué tan satisfecho se siente con el Plan de Bienestar de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.



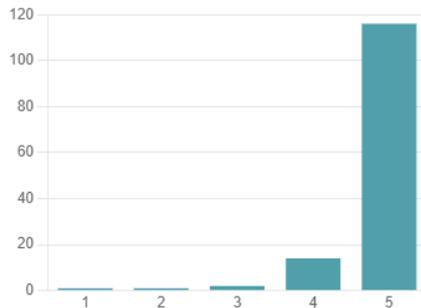
De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 98 % se sienten satisfechos con el plan de bienestar de la entidad.

- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho, responde:  
¿Qué tan satisfecho se siente con la celebración de cumpleaños mediante entrega de galletas?



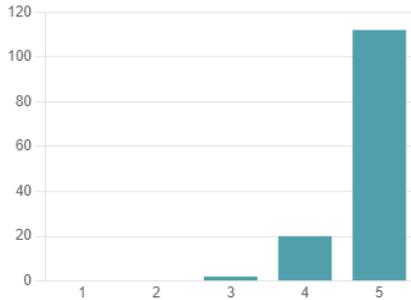
De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 91 % se sienten satisfechos la entrega de galletas como celebración de cumpleaños, el 9% restante no se encuentra satisfecho.

- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho, responda:  
¿Qué tan satisfecho se siente con el permiso por cumpleaños?



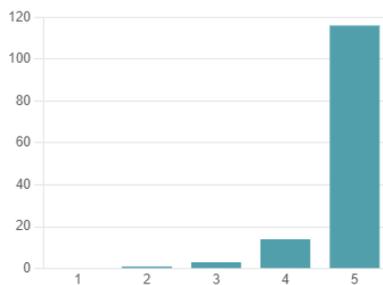
De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 97 % se sienten satisfechos con el permiso de día libre como celebración por el día de cumpleaños, el 3% restante pudo hacer uso de ese beneficio.

- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho, responda:  
¿Qué tan satisfecho se siente con las entradas a restaurante del plan de bienestar (Crepes & Waffles, Jeno´s Pizza, Éxito Otras)?



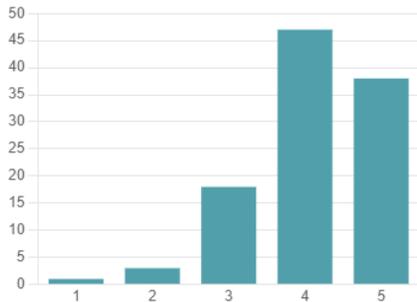
De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 100 % se sienten satisfechos con la entrega de entradas a restaurante como actividades del plan de bienestar.

- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho, responda: ¿Qué tan satisfecho se siente con el permiso del día de la familia?



De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 99 % se sienten satisfechos con el permiso de día libre como celebración por el día de la familia, el 1% restante pudo hacer uso de ese beneficio.

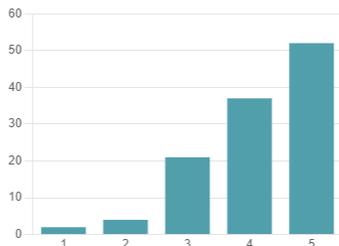
- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho, responda: ¿Qué tan satisfecho se siente con las jornadas deportivas (zumba, pilates, voleyball...)?



De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 97 % se sienten satisfechos con las jornadas deportivas que se realizan, el 3% restante no se encuentra satisfecho, toda vez que no han podido participar de estas actividades por aumento en su carga laboral .

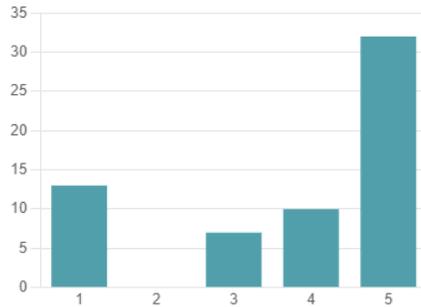
- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho, responda:

¿Qué tan satisfecho se siente con la actividad de Clima Organizacional que se realizó en el mes de septiembre (Integración de Amor y Amistad en Club Suboficiales)?



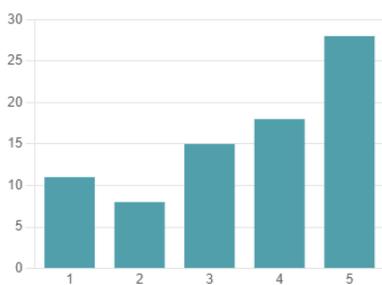
De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 95 % se sienten satisfechos con la actividad de Clima Organizacional que se realizó en el mes de septiembre, el 5% restante no se encuentra satisfecho, con esta actividad.

- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es Muy Satisfecho, responda: ¿Qué tan satisfecho se siente con la actividad de las vacaciones recreativas para niños?



De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 79 % se siente satisfecho con la actividad de las vacaciones recreativas para niños, el 21% restante no se encuentra satisfecho, con esta actividad.

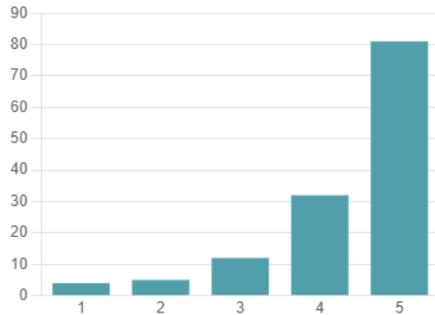
- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es Muy Satisfecho, responda: ¿Qué tan satisfecho se siente con los horarios establecidos por la Resolución del plan de bienestar para las actividades deportivas tales como el uso del gimnasio y la piscina?



De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 77 % se siente satisfecho con los horarios establecidos por la Resolución del plan de bienestar para las actividades deportivas, el 23% restante no se encuentra satisfecho, con esta actividad.

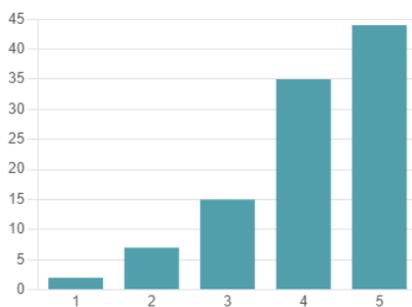
- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho, responda:

¿Qué tan satisfecho se siente con el horario flexible establecido en la resolución del plan de bienestar?



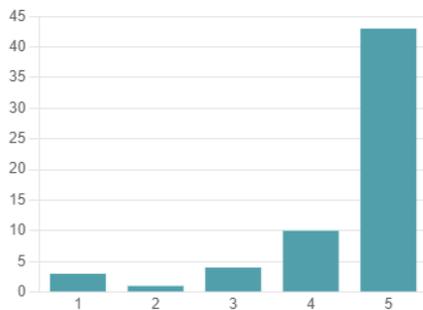
De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 93 % se siente satisfecho con el horario flexible establecido en la resolución del plan de bienestar, el 7% restante no se encuentra satisfecho con estos horarios.

- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho, responda:  
¿Qué tan satisfecho se siente con la actividad Cierre de Gestión realizada el 16 de Diciembre?



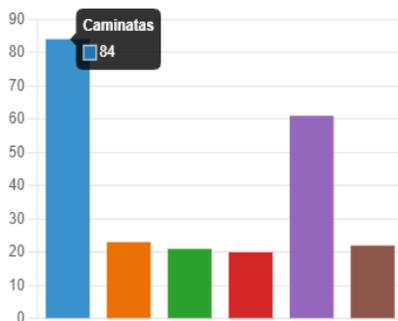
De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 92 % se siente satisfecho con la actividad Cierre de Gestión, el 8% restante no se encuentra satisfecho con esta actividad.

- En la escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es Muy Satisfecho, responda: ¿Qué tan satisfecho se siente con el beneficio de Apoyo Educativo para la familia?



De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 93 % se siente satisfecho beneficio de Apoyo Educativo para la familia, el 7% restante no se encuentra satisfecho con este beneficio.

- ¿Qué actividades recreativas le gustaría que se desarrollaran en la DIVRI?



De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 84 de ellos manifestaron que les gustaría que se realizaran caminatas como actividades recreativas en la DIVRI, seguido por 61 funcionarios que eligieron la opción de salida a museos; 23 deciden continuar con las jornadas de aeróbicos, y los restantes sugieren realizar actividades para mascotas y karaoke.

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

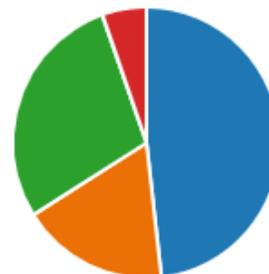
● Cine	118
● Taller de manualidades	75
● Taller de Danza	49
● Otras	26



De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 44% de ellos manifestaron que les gustaría que se realizaran jornadas de cine como actividades culturales en la DIVRI, seguido por 28% que eligieron la opción de taller de manualidades; un 18% deciden como opción taller de Danza. El 10% que sugiere otras actividades se encuentran (Taller de teatro, clases de música y/o invitaciones a eventos culturales de la ciudad).

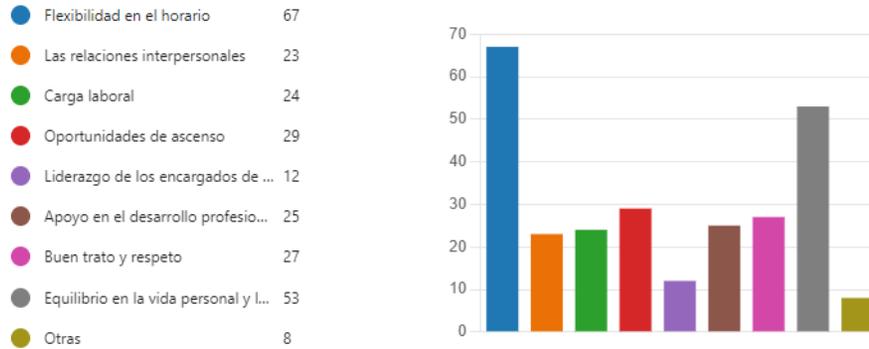
- ¿Qué le gustaría que se realizara como actividad Vacaciones Recreativas para niños y adolescentes?

● Salidas pedagógicas	54
● Taller de manualidades	20
● Semana Deportiva	32
● Otras	6



De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 48% de ellos manifestaron que les gustaría que se realizaran Salidas Pedagógicas como Vacaciones Recreativas para niños y adolescentes, seguido por 29% que eligieron la opción de realizar una semana deportiva; un 18% deciden como opción taller de Taller de manualidades. El 5% que sugiere otras actividades se encuentran (Clases de música).

- En su opinión, ¿Qué factores organizacionales considera que contribuyen a su motivación en el área trabajo?



De un total 134 servidores que contestaron la encuesta, el 67% de ellos manifestaron que la flexibilidad en el horario contribuyen a su motivación en el área trabajo.

Con el resultado de esta encuesta se evaluaron diferentes ítems que permitieron dar una perspectiva global del nivel de satisfacción de cada actividad ejecutada por el plan de bienestar del año 2022, y se permitió dar voz a los servidores públicos para determinar nuevas propuestas a desarrollar en el presente año.

**ANEXO 2  
CRONOGRAMA**

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023													
MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	OBSERVACION
Diseño y aprobación del plan de Bienestar Social e incentivos 2023	■												
Actividad de clima organizacional		■											
Desarrollo de programas institucionales (Apoyo Educativo y Educación Formal)			■					■					
Elección mejor servidor público del cuatrimestre			■				■				■		
Celebración día de la mujer y día del hombre			■										
Celebración día del niño				■									
Celebración día de la madre					■								
Día de la familia						■				■			
Celebración día del padre						■							
Día del Servidor Público						■							
Vacaciones Recreativas Hijos						■	■						
Actividad de clima organizacional								■					
Celebración día del amor y la amistad									■				
Celebración Halloween										■			
Elección mejor servidor público del año											■		
Elección mejor equipo de trabajo del año											■		
Novena Navideña												■	
Cierre de gestión 2023												■	
Fortalecimiento de Liderazgo coordinadores DIVRI													
Bienestar físico y mental (torneos deportivos)			■			■			■				
Celebración cumpleaños	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Uso de la Bicicleta Ley 1811 de 2016	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

