

# Ministerio de Defensa Nacional

Dirección de Veteranos y  
Rehabilitación Inclusiva - DIVRI

## Plan de Bienestar e Incentivos 2024

Versión 1  
Enero 2024

**DIVRI** | DIRECCIÓN DE  
VETERANOS Y  
REHABILITACIÓN  
INCLUSIVA

## **Tabla de Contenido**

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>6</b>
<b>3. OBJETIVOS Y ALCANCE .....</b>	<b>9</b>
3.1 Objetivo General.....	9
3.2 Objetivos Específicos.....	9
3.3 Alcance .....	10
<b>4. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>11</b>
<b>5. DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>16</b>
5.1 Planta de Personal .....	16
5.2 Antecedentes del Plan de Bienestar e Incentivos .....	17
5.3 Resultado encuesta de satisfacción .....	18
5.4 Identificación de necesidades .....	36
<b>6. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024.....</b>	<b>37</b>
6.1 Plan de acción .....	37
6.2 Componente Bienestar Social Eje: Balance Vida – Trabajo .....	39
6.3 Componente Bienestar Social Eje Alianzas Interinstitucionales .....	44
6.4 Componente Incentivos .....	44
6.5 Entidades de Apoyo .....	49
6.6 Cronograma de actividades.....	50
<b>7. RECURSOS FINANCIEROS .....</b>	<b>51</b>
<b>8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>52</b>

# 1

## Introducción

El presente documento contiene el Sistema de Estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI) – del Ministerio de Defensa Nacional, formulado de acuerdo con la información obtenida en el diagnóstico que tuvo como insumo la encuesta de bienestar realizada a los servidores públicos de la DIVRI en la vigencia 2023; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral y el balance con la vida familiar, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo y las políticas del Ministerio de Defensa Nacional como dirigente del sector, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Así, el Grupo Administrativo y Financiero – Talento Humano y Bienestar lideró la formulación y presentó el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, 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 la vigencia 2023. A través de esta política, se busca brindar herramientas para el desarrollo y crecimiento del servidor público a lo largo de su ciclo de vida laboral, teniendo presente las necesidades y prioridades de la dependencia. La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva se interesa por ser garante del principio del mérito, por ejecutar acciones orientadas al desarrollo de habilidades y competencias de los servidores públicos y reconocer a través de estímulos e incentivos su excelente

desempeño. Para la vigencia 2024 se busca continuar fortaleciendo los ejes mencionados en el plan nacional de bienestar, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajo los parámetros establecidos en el mismo, y a su vez tener en cuenta las necesidades detectadas bajo la encuesta 2023.

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”.

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 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.

Por lo anteriormente mencionado, para la DIVRI el bienestar de

nuestros servidores públicos es una prioridad. Creemos firmemente que un empleado feliz y saludable es un empleado productivo. Por lo tanto, nos complace presentar el Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2024.

Este Plan de Bienestar pretende promover y fomentar un estilo de vida saludable para los servidores públicos, proporcionando programas y servicios que abordan las necesidades físicas, emocionales y sociales. Nuestro objetivo es crear un ambiente de trabajo positivo y saludable que beneficie tanto a los servidores públicos, la familia y la dependencia.

El Plan de Bienestar e incentivos incluyen programas de salud preventiva, actividades de acondicionamiento físico, apoyo emocional y social, y oportunidades para el desarrollo personal y profesional. Estos programas y servicios están diseñados para ayudar a los servidores públicos a alcanzar y mantener un alto nivel de bienestar, lo que a su vez puede mejorar la productividad, reducir el ausentismo y mejorar la moral y la satisfacción en el trabajo.

Estamos comprometidos con el bienestar de nuestros servidores públicos y creemos que este Plan de Bienestar es un paso importante hacia la creación de un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Esperamos que todos nuestros servidores públicos aprovechen las oportunidades que ofrece este plan y se unan en el esfuerzo por promover un estilo de vida saludable.

## 2

## 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 19. 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 26. 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.

Ley 909 del 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se

dictan otras disposiciones. Título 10: Sistemas de estímulos.

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”, menciona en su artículo 35, los programas de incentivos, como componentes tangibles del 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 del orden nacional y territorial.

Artículo 2.2.5.5.54: Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

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 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. 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 de dictan otras disposiciones”.

Decreto 1792 de 2022, Artículo 7. 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.

Guía de salario emocional DAFP.

## 3 Objetivos y Alcance

### 3.1 Objetivo General

Facilitar mediante estrategias la construcción de un clima laboral positivo, saludable y exaltar la labor que estos realizan al interior 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, sentido de pertenencia y capacidad productiva, propiciando condiciones adecuadas y seguras de trabajo que favorezcan el bienestar, desempeño laboral, creatividad y fortalecimiento de la cultura organizacional del talento humano y su desarrollo integral.

### 3.2 Objetivos Específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.
- Fortalecer los 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.
- Fomentar un clima laboral positivo y exaltar la labor que los servidores realizan al interior de la DIVRI.
- Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos.

través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, y a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y al fomento del sentido de pertenencia de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

- 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.
- Mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de actividades como medición de clima laboral, adaptación al cambio organizacional, preparación a los pensionados, cultura organizacional, trabajo en equipo, incentivos y demás actividades que permitan mantener un ambiente laboral satisfactorio en la DIVRI.
- 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.
- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de bienestar.

### 3.3 Alcance

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar, 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:

Personal que ocupa empleos en la planta de empleados públicos de

la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, Servidores públicos del Sector Defensa que se encuentran en movilidad en esta Dirección, siempre y cuando no reciba beneficio alguno en bienestar de la entidad de origen o pagadora.

Personal de la Fuerza Pública que se encuentre trasladado o en comisión de servicios en esta dependencia, siempre y cuando no reciban beneficio alguno en bienestar de la entidad de origen o pagadora.

## 4

### Marco Conceptual

**Apoyo Económico:** El apoyo económico se refiere a la asistencia financiera proporcionada para ayudar a una persona, organización o país. Puede tomar varias formas, como subsidios, becas, préstamos o donaciones. En el contexto de la economía y la gestión empresarial, los recursos de apoyo económico proporcionan una visión general de toda un área temática o subdisciplina ([www.leyderecho.org](http://www.leyderecho.org)).

**Beneficiarios:** Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

**Bienestar Social:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en

el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

\*Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

\* Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

**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).

**Capacitación:** La capacitación laboral es aquella actividad enfocada a la constante preparación y formación de nuestros recursos humanos. En este sentido, es una permanente, y planificada, actividad basada en la preparación del personal que va a desempeñar una determinada actividad laboral. (<https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>)

**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)

**Comisión de Personal:** La Comisión de Personal es un órgano de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter colegiado y bipartito. Está conformada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador, y dos (2)

representantes de los empleados elegidos por votación directa de estos. (CNSC y DAFP)

**Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** El Comité Institucional de Gestión y Desempeño es un órgano rector, articulador y ejecutor, a nivel institucional, de las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

**Cronograma actividades de bienestar:** El cronograma de actividades de bienestar es un plan detallado que se crea para ejecutar las actividades en pro del bienestar del personal de una entidad. Este plan está diseñado para sacar al personal de la rutina laboral y llevarlo a un espacio donde pueda olvidar del estrés laboral y los problemas familiares, con el objetivo de obtener trabajadores mental y físicamente sanos. (Www.prezi.com)

**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)

**Encuesta de satisfacción:** Es una herramienta de recogida de datos que nos ayuda a conocer la opinión e impresiones, cualitativas y cuantitativas, de nuestros clientes. (¿Qué es una encuesta de satisfacción? (ceupe.com)

**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).

**Plan de Acción:** es un tipo de documento que prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas durante un periodo de tiempo determinado. Se constituye como una especie de guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto.

**Plan de adquisiciones:** El Plan Anual de Adquisiciones es una herramienta de planeación que permite a las Entidades Estatales, independientemente de su régimen de contratación, facilitar, identificar, registrar, programar y divulgar sus necesidades de bienes, obras y servicios ([www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)).

**Plan de Bienestar:** El Plan de Bienestar en entidades públicas es un programa diseñado para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los servidores públicos. Este plan se organiza a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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. El objetivo de este plan es elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. El Plan de Bienestar e Incentivos obedece a un programa nacional denominado “Programa Nacional de Bienestar”, el cual se diseña y formula de acuerdo con los siguientes ejes: Equilibrio Psicosocial, Salud, Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales, Transformación Digital. (<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162274>)

**Presupuesto:** Es un plan de las operaciones y recursos de una empresa, que se formula para lograr en un cierto periodo

objetivos propuestos y se expresa en términos monetarios. (tomado de Fundamentos de negocio Contabilidad > El ABC de los presupuestos).

**Procedimiento de capacitación:** El procedimiento de capacitación es un proceso educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado. Este proceso tiene como objetivo que el personal de una empresa u organización adquiera los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para incrementar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización ([www.significado.com](http://www.significado.com)).

**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>

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

**Supervisión:** Etapa que permite realizar una supervisión metodológica, administrativa y técnica, durante el desarrollo del evento de capacitación, utilizando los formatos con base a la programación y planificación de la dependencia. El seguimiento se realiza al finalizar el evento, éste se divide en seguimiento metodológico, administrativo y técnico.

## 5 Diagnóstico

### 5.1 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 provista como se refleja a continuación:

Tipo de Vinculación	No. Empleos
Carrera Administrativa	18
Período de prueba	2
Provisionalidad	26
Libre nombramiento y remoción	79
Total	125

Nivel	Empleos provistos	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Libre Nombramiento Y Remoción
Directivo	1	0	0	1
Asesor	41	0	0	41
Profesional	40	18	16	6
Técnico	33	1	6	26
Asistencial	10	0	4	6
Total	125	19	26	80

Fuente: Base de Datos Talento Humano DIVRI

### Personal de las FF. AA en Comisión de Servicio

Nivel	Cantidad
Oficiales	4
Suboficiales	15
SLP – IMP	3
IT	2
Total	24

Fuente: Base de Datos Talento Humano DIVRI

La Dirección cuenta con 82 mujeres y 43 hombres para un total de 125 servidores públicos.

## 5.2 Antecedentes del Plan de Bienestar e Incentivos

Durante la vigencia 2023 se desarrollaron las siguientes actividades:

El 17 de febrero y 08 de marzo se realizó un torneo de fútbol al interior de la dependencia, el cual se enfocó a mejorar el trabajo colaborativo y la comunicación asertiva para articular el fortalecimiento de los equipos de trabajo internos.

Taller de clima organizacional “día del hombre”, actividad dinámica de cuatro (4) horas de duración en la cual se realizaron juegos interactivos, orientados a fortalecer el trabajo colaborativo, la comunicación asertiva.

El 26 de abril se realizó una actividad de clima organizacional “bolos” para integrar a los equipos de trabajo interno.

Actividad de bienestar denominada equilibrio entre la vida laboral y familiar, para la cual se realizó la entrega de entradas a cine que incluyó combos de crispetas para los servidores públicos y acompañantes de su núcleo familiar, en conmemoración del día de la familia.

El 28 de septiembre se realizó la semana de seguridad y salud en el trabajo, en la cual participaron aproximadamente 148 funcionarios de esta dependencia.

Actividad de vacaciones recreativas dirigida a los hijos de los funcionarios en edades comprendidas entre los 5 los 17 años.

El día 13 de octubre se realizó actividad de consolidación y fortalecimiento del clima organizacional a través de un bingo para integrar a todos los servidores públicos de la dependencia.

El día 27 de octubre se realizó un taller de yoga para ofrecer espacios

de relajación para el personal.

Talleres de clima organizacional y riesgo psicosocial, con énfasis a fortalecer el trabajo colaborativo, la comunicación asertiva, la toma de decisiones, la escucha activa, entre otras habilidades blandas para todos los servidores públicos de la DIVRI.

Taller de foamy dirigido a 30 servidores públicos de la DIVRI, realizado el 24 de noviembre para ofrecer espacios de relajación y el mejorar la destreza en el campo de las manualidades.

Actividad de Cierre de fin de año, la cual se realizó el 14 de diciembre, que consistió en compartir un almuerzo de compañeros para los integrantes de esta dependencia, amenizada mediante una presentación musical y la puesta en escena de un comediante para dinamizar el espacio.

Actividad espiritual para compartir un espacio dentro de la jornada laboral que permitiera realizar las novenas navideñas, y así propiciar momentos de regocijo, integración entre compañeros de trabajo y núcleo familiar. Durante estas fechas se compartieron refrigerios alusivos a la época decembrina y entrega de detalles a algunos participantes.

Se hizo entrega del plan turístico social a los servidores públicos que quedaron seleccionados como los servidores públicos del año de acuerdo con las categorías de carrera administrativa y de otras formas de provisión, el cual consistió en la entrega de un hospedaje durante un fin de semana de tres (03) días y dos (02) noches con alimentación.

### **5.3 Resultado encuesta de satisfacción**

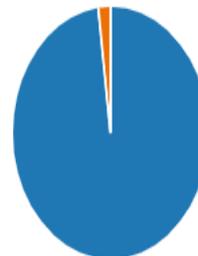
Para obtener el diagnóstico del plan de bienestar y estímulos del 2023, se realizó una encuesta en línea a través de la herramienta “FORMS” de office 365, la cual facilitó el diligenciamiento y recolección de datos para la elaboración del diagnóstico, la cual fue

enviada al 100% de los servidores públicos de planta de la DIVRI, y contestada por 99 participantes, esta encuesta se estructuró con 45 preguntas, las cuales se enfocaron para conocer los niveles de satisfacción de la resolución de bienestar, sus intereses, necesidades y expectativas obteniendo los siguientes resultados:

Pregunta 1: 97 servidores públicos manifestaron conocer que esta Dirección cuenta con un plan de bienestar, lo que correspondió al 97% y un 3% correspondiente a 2 personas respondieron negativamente.

1. ¿Sabe que la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva cuenta con un Plan de Bienestar?

[Más detalles](#) [Información](#)



Pregunta 2: De la muestra, el 55% participan activamente de las actividades que se promueven para ejecutar el plan de bienestar, el 39 % consideran que algunas veces y el 5% restante no participa.

2. ¿Participa activamente en las actividades que promueve el Plan de Bienestar Social? Si su respuesta es NO, indique el Porque?

[Más detalles](#) [Información](#)



Pregunta 3: La mayoría de los servidores públicos coinciden que no participan de las actividades propuestas por la falta de tiempo.

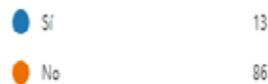


Pregunta 4: De los encuestados, el 86 % no tiene impedimento para participar en las jornadas deportivas y el 13 % restante si presenta impedimentos para asistir a las jornadas programadas.

4. Marque a continuación si presenta usted algún impedimento para participar en las Jornadas Deportivas.

[Más detalles](#)

[Información](#)



Pregunta 5: El 96% de los encuestados manifestaron que en el grupo de trabajo se cumple con el permiso del día de la familia y un 4% manifiesta que no lo cumplen.

5. En su grupo de trabajo se cumple el permiso del día de la familia otorgado de acuerdo a la resolución del plan de bienestar?

[Más detalles](#)

[Información](#)



Pregunta 6: En el 99% de los grupos se cumple con el permiso del día de cumpleaños.

6. En su grupo de trabajo se cumple el permiso del día de cumpleaños otorgado de acuerdo a la resolución del plan de bienestar?

[Más detalles](#)

[Información](#)



Pregunta 7: En el 94% de los grupos de trabajo se cumple con los permisos especiales, como el beneficio por el uso de la bicicleta, por ser jurado de votación o por ejercer el derecho al voto.

7. En su grupo de trabajo se cumple con los permisos especiales?

[Más detalles](#)

[Información](#)



Pregunta 8: En el 96% de los encuestados conocen el beneficio del HAPPY TEAM / HAPPY HOUR.

8. Conoce acerca del beneficio HAPPY TEAM / HAPPY HOUR incluido en el plan de Bienestar

[Más detalles](#)

[Información](#)



De los encuestados en una escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho.

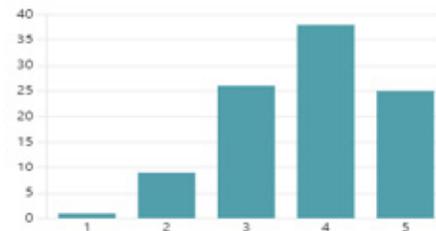
Pregunta 9: El 90% se sienten satisfechos con el plan de bienestar de la entidad con una calificación promedio de 3.78, el 1% califico como muy insatisfecho y un 9% se siente un poco insatisfecho.

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

[Más detalles](#)

[Información](#)

3.78  
Clasificación promedio



Pregunta 10: Del plan de bienestar, en una escala de 1 a 5 en la que 1 es no aporta y 5 es aporta mucho a la felicidad y equilibrio entre la vida personal y laboral.

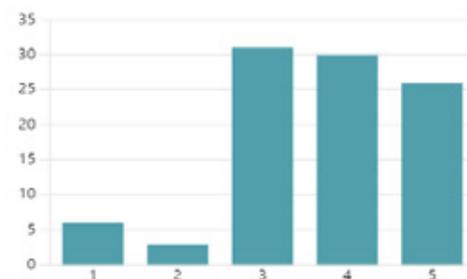
El 90% se sienten que aporta el plan de bienestar a la a la felicidad y equilibrio entre la vida personal y laboral, con una calificación promedio de 3.70, el 6% siente que no aporta y un 4% se siente que aporta muy poco.

10. ¿Qué tanto siente que el Plan de Bienestar aporta a su felicidad y equilibrio entre la vida personal y laboral?

[Más detalles](#)

[Información](#)

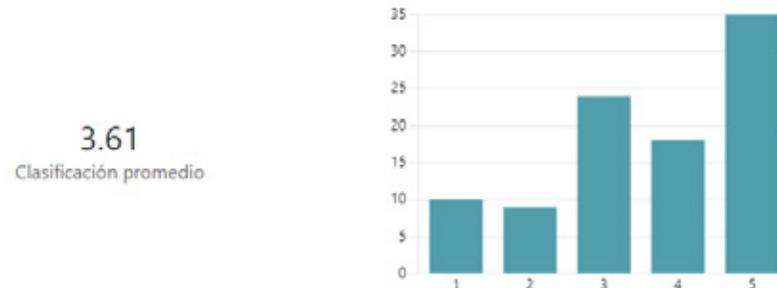
3.70  
Clasificación promedio



Pregunta 11: El 81% se sienten satisfechos con la celebración de cumpleaños mediante galletas, se obtuvo una calificación promedio de 3.61, el 10% califico como muy insatisfecho y un 9% se siente un poco insatisfecho.

11. ¿Qué tan satisfecho se siente con la celebración de cumpleaños mediante entrega de galletas?

[Más detalles](#) [Información](#)

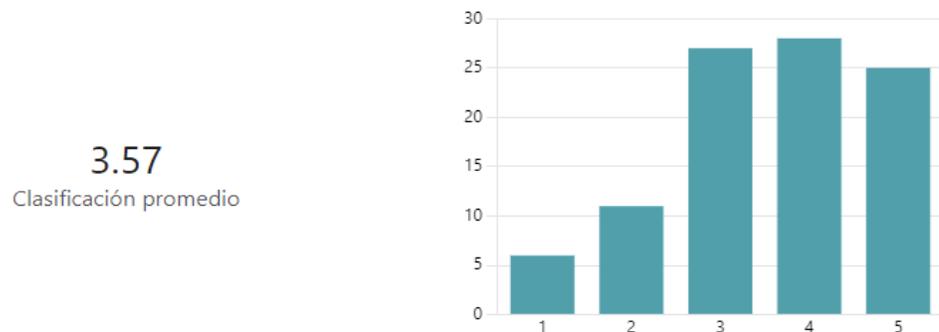


De los encuestados en una escala de 1 a 5 en la que 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho.

Pregunta 12: El 83% se sienten satisfechos con las jornadas de bienestar, se obtuvo una calificación promedio de 3.57, el 6% califico como muy insatisfecho y un 11% se siente un poco insatisfecho.

12. ¿Qué tan satisfecho se siente con las jornadas de bienestar (Futboll, Emprendimientos, Yoga, Taller de Foami)

[Más detalles](#) [Información](#)

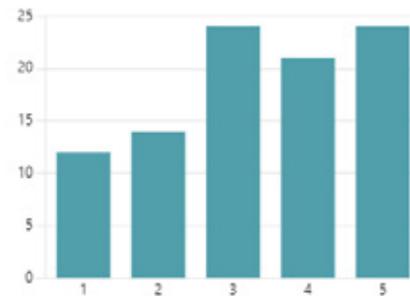


Pregunta 13: El 72% se sienten satisfechos con la actividad de clima organizacional del mes de octubre, se obtuvo una calificación promedio de 3.33, el 13% califico como muy insatisfecho y un 15% se siente un poco insatisfecho.

13. ¿Qué tan satisfecho se siente con la actividad de Clima Organizacional que se realizó en el mes de Octubre?

[Más detalles](#) [Información](#)

3.33  
Clasificación promedio

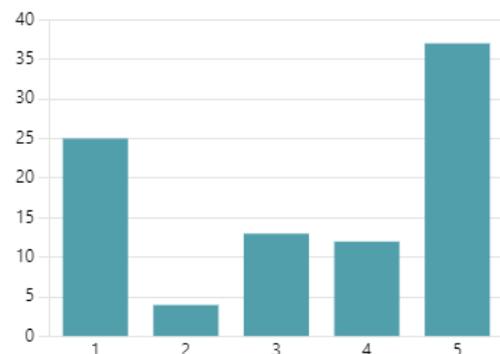


Pregunta 14: El 68% se sienten satisfechos con la actividad la entrega del bono de Playland con motivo de las vacaciones recreativas, se obtuvo una calificación promedio de 3.35, el 27% califico como muy insatisfecho y un 4% se siente un poco insatisfecho.

14. ¿Qué tan satisfecho se siente con la entrega de bono de Playland con motivo de las vacaciones recreativas?

[Más detalles](#) [Información](#)

3.35  
Clasificación promedio

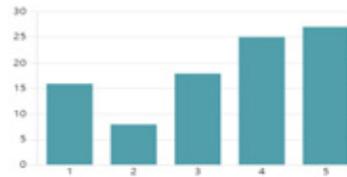


Pregunta 15: El 75% se sienten satisfechos con los horarios establecidos por la Resolución del plan de bienestar para las actividades deportivas tales como el uso del gimnasio, cancha de voleibol y la piscina, se obtuvo una calificación promedio de 3.41, el 17% califico como muy insatisfecho y un 9% se siente un poco insatisfecho.

15. ¿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, cancha de volleyball y la piscina?

Más detalles Información

3.41  
Clasificación promedio



Pregunta 16: El 90% se sienten satisfechos con el manejo que se dio al horario flexible establecido en la resolución del plan de bienestar, se obtuvo una calificación promedio de 4.24, el 4% califico como muy insatisfecho y un 6% se siente un poco insatisfecho.

16. ¿Qué tan satisfecho se siente con el manejo que se dio en cuanto al horario flexible establecido en la resolución del plan de bienestar?

Más detalles Información

4.24  
Clasificación promedio



Pregunta 17: El 75% se sienten satisfechos con el beneficio de apoyo educativo para la familia, se obtuvo una calificación promedio de 3.57, el 20% califico como muy insatisfecho y un 5% se siente un poco insatisfecho.

17. ¿Qué tan satisfecho se siente con el beneficio de Apoyo Educativo para la familia?

Más detalles Información

3.57  
Clasificación promedio

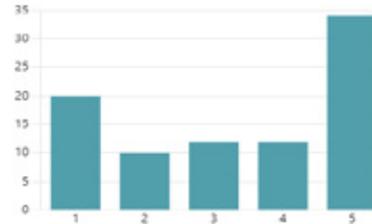


Pregunta 18: El 66% se sienten satisfechos con el beneficio de apoyo educativo para funcionarios, se obtuvo una calificación promedio de 3.34, el 23% califico como muy insatisfecho y un 11% se siente un poco insatisfecho.

18. ¿Qué tan satisfecho se siente con el beneficio de Apoyo Educativo para funcionarios?

[Más detalles](#) [Información](#)

3.34  
Clasificación promedio



Pregunta 19: El 72% se sienten satisfechos con la actividad de cierre de gestión realizada el 16 de diciembre del 2022, se obtuvo una calificación promedio de 3.33, el 20% califico como muy insatisfecho y un 8% se siente un poco insatisfecho

19. ¿Qué tan satisfecho se siente con la actividad Cierre de Gestión realizada el 16 de Diciembre 2022?

[Más detalles](#) [Información](#)

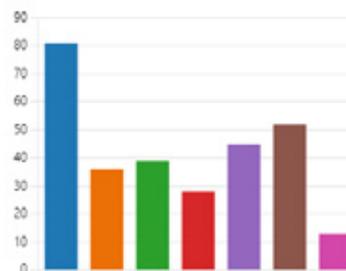
3.33  
Clasificación promedio



Pregunta 20: Para la pregunta ¿qué actividades recreativas le gustaría que se desarrollaran en la DIVRI? Las más votadas fueron: “Caminatas ecológicas, ciclo paseos y Concursos al interior de la DIVRI”.

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

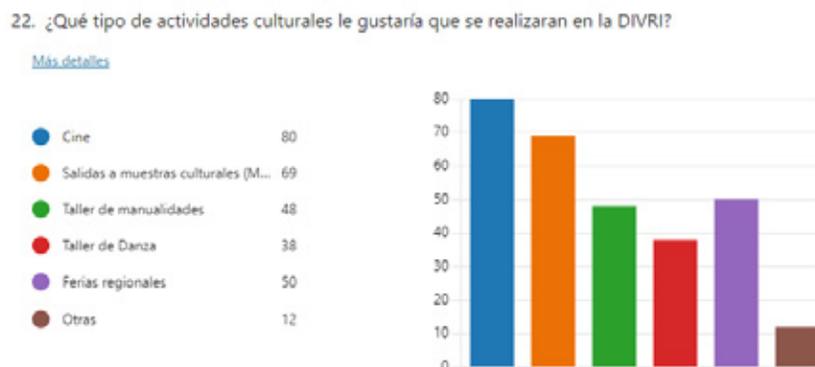
[Más detalles](#)



Pregunta 21: Para la pregunta que otras actividades prefieren, las más votadas fueron Paseos.



Pregunta 22: En las actividades culturales las más votadas fueron: Cine, salidas a muestras culturales y ferias regionales.



Pregunta 23: Para la pregunta de otras actividades culturales que les gustaría respondieron cocina.



Pregunta 24: Para la pregunta ¿qué actividades deportivas les gustaría que se realizaran en la DIVRI? Respondieron Voleibol, Natación y Fútbol, en otras indicaron ciclismo.

24. ¿Qué actividades deportivas le gustaría que se realizaran en la DIVRI?

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Natación	46
<span style="color: orange;">●</span> Volleyball	52
<span style="color: green;">●</span> Fútbol	45
<span style="color: red;">●</span> Otra	49



Pregunta 25: Para la pregunta que otras actividades deportivas les gustaría que se realizaran en la DIVRI. Respondieron ciclismo, Zumba y Baloncesto.

25. Indique Cual.

[Más detalles](#)

[Información](#)

52  
Respuestas

Respuestas más recientes  
"gimnasio "



Pregunta 26: ¿Cuál es la modalidad de su preferencia para el desarrollo de las actividades de Bienestar? La mayoría prefieren actividades presenciales por fuera de la DIVRI.

26. ¿Cuál es la modalidad de su preferencia para el desarrollo de las actividades de Bienestar?

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Presencial	53
<span style="color: orange;">●</span> Virtual	7
<span style="color: green;">●</span> Mixta	24
<span style="color: red;">●</span> Fuera de la entidad	53
<span style="color: purple;">●</span> En la DIVRI	16



Pregunta 27: ¿Qué le gustaría que se realizara como actividad de vacaciones recreativas para niños y adolescentes? La mayoría prefieren salidas pedagógicas.

27. ¿Qué le gustaría que se realizara como actividad Vacaciones Recreativas para niños y adolescentes? por fuera de la DIVRI

Más detalles Información

Salidas pedagógicas	48
Taller de manualidades	10
Semana Deportiva	23
Otras	2



Pregunta 28: Y otras actividades prefieren diferentes actividades donde se incluye deporte, recreación, cultura, salidas a parques etc.

28. Indique Cual.

Más detalles Información

14

Respuestas

Respuestas más recientes

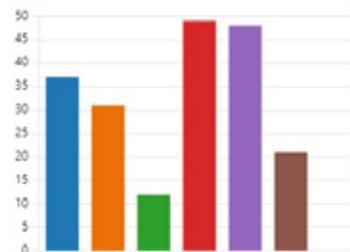


Pregunta 29: Para actividades de promoción y prevención de la salud les gustaría que se realizaran jornadas alimentación saludable y de salud mental.

29. ¿Qué actividades de promoción y prevención de la salud le gustaría que se realizarán en la DIVRI?

Más detalles

Salud Oral	37
Salud Visual	31
Salud Auditiva	12
Alimentación Saludable	49
Salud mental	48
Prevención Cardiovascular	21
Otras	0



Pregunta 30: En otras actividades prefieren actividades de liderazgo estratégicos.



Pregunta 31: Para la pregunta de ¿Que ferias de servicio les gustaría que se realizaran en la DIVRI? Prefieren actividades con las cajas de compensación y de emprendimientos, además de ferias de vivienda.



Pregunta 32: Para la pregunta comparta con nosotros alguna actividad que quisieran sugerir que se incluya en el plan de bienestar vigencia 2024. Responden ninguna



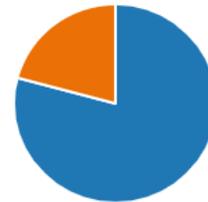
Pregunta 33: ¿está de acuerdo con el programa de reconocimientos cuatrimestrales? 76 personas respondieron que sí y 20 que no.

33. ¿Está de acuerdo con el programa de reconocimientos cuatrimestrales?

[Más detalles](#)

Información

● Sí	76
● No	20



Pregunta 34: ¿Qué incentivo le gustaría recibir como beneficio por su contribución y alto desempeño en la entidad? La mayoría prefieren los beneficios de los días libres remunerados.

34. ¿Qué incentivo le gustaría recibir como beneficio por su contribución y alto desempeño en la entidad?

[Más detalles](#)

● Beneficios flexibles en tiempo	89
● Una nota en los canales interno...	3
● Una ceremonia privada con fam...	7
● Día libre remunerado	97



Pregunta 35: si se percibe la equidad en el otorgamiento de condecoraciones, felicitaciones, planes de bienestar. Las 53 personas respondieron que no y 42 responden que sí.

35. Percibe usted equidad en el otorgamiento de condecoraciones, felicitaciones, planes de bienestar.

[Más detalles](#)

Información

● Sí	42
● No	53

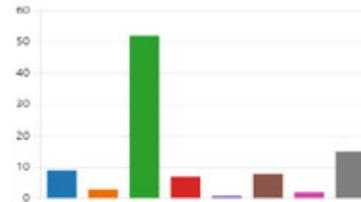


Pregunta 36: ¿Qué factores organizacionales cree que generan que un servidor esté más motivado que otro? La mayoría responden que el clima y el entorno laboral más motivación.

36. En su opinión, ¿Qué factores organizacionales cree que generan que un servidor esté más motivado que otro?

Más detalles

Diferencial salarial	9
Las relaciones interpersonales	3
Clima y Entorno Laboral	52
Realización de las labores cotidi...	7
Cultura personal de gestión del ...	1
Liderazgo de los encargados de ...	8
Espacio laboral adecuado	2
Oportunidades de acceder a car...	15



Pregunta 37: ¿sabía usted que puede acceder al beneficio de apoyo educativo para la familia ofrecido por la DIVRI, teniendo en cuenta lo estipulado en la resolución de Bienestar? El 49% responde que no hace uso del beneficio y 40% responde que si sabe que puede acceder al beneficio.

37. ¿Sabía usted que puede acceder al beneficio de Apoyo Educativo para la familia ofrecido por la DIVRI, teniendo en cuenta lo estipulado en la Resolución de Bienestar ?

Más detalles

Sí	40
No	6
No Hago uso de este Beneficio	49



Pregunta 38: ¿sabía usted que puede acceder al beneficio de apoyo educativo para funcionarios ofrecido por la DIVRI, teniendo en cuenta lo estipulado en la resolución de Bienestar? 55% responde que si saben y el 39% responden que no hace uso de este beneficio.

38. ¿Sabía usted que puede acceder al beneficio de Apoyo Educativo para funcionarios ofrecido por la DIVRI, teniendo en cuenta lo estipulado en la Resolución de Bienestar ?

Más detalles

Sí	55
No	3
No hago uso de este beneficio	39



Pregunta 39: ¿sabía usted que puede acceder a los programas de capacitación ofrecidos por la DIVRI? 88 % responden que si lo conocen.

39. ¿Sabía usted que puede acceder a los programas de Capacitación ofrecidos por la DIVRI?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Sí 88  
● No 11



Pregunta 40: Recibió capacitación adecuada y necesaria para desarrollar sus funciones. 59% responden que sí y 40% responden que no.

40. Recibió capacitación adecuada y necesaria para desarrollar sus funciones.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Sí 59  
● No 40



Pregunta 41: Acerca de las competencias están de acuerdo con las tareas y responsabilidades asignadas, 86% responden que sí.

41. Sus competencias están de acuerdo con las tareas y responsabilidades asignadas

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Sí 86  
● No 12



Pregunta 42: Considera usted que tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en el actual puesto de trabajo. 66% respondieron que sí y 32% responde que no.

42. Considera usted que tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en el actual puesto de trabajo.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Sí 66  
● No 32



Pregunta 43: Considera usted que su trabajo le permite colocar en práctica sus capacidades, habilidades y conocimientos. 82% responden que sí y 17% responden que no.

43. Considera usted que su trabajo le permite colocar en práctica sus capacidades, habilidades y conocimientos.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Sí 82  
● No 17



Pregunta 44: Recibió durante el 2023 capacitación por parte de la entidad. 60% responden que sí y 39% responden que no.

44. Recibí durante el 2023 capacitación por parte de la entidad?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Sí 60  
● No 39

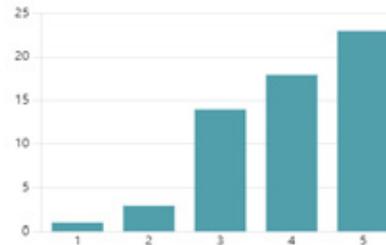


Pregunta 45: ¿Que tan satisfecho se siente con la capacitación recibida por parte de la entidad? Se obtuvo una calificación de 4 puntos en promedio, con un 70% de los encuestados sobre esta calificación.

45. Que tan satisfecho se siente con la capacitación recibida por parte de la entidad?

Más detalles Información

4.00  
Clasificación promedio

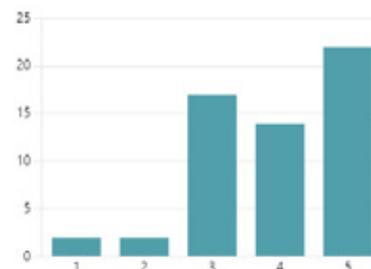


Pregunta 46: ¿qué tan satisfecho se siente con la capacitación recibida por parte de la entidad? Se obtuvo una calificación de 3,91 puntos en promedio, con un 70% de los encuestados sobre esta calificación, en el sentir que la capacitación aportó satisfactoriamente en el desempeño del cargo.

46. Siente que la capacitación recibida aporfo satisfactoriamente en el desempeño de su cargo?

Más detalles Información

3.91  
Clasificación promedio



Finalmente se obtuvo un nivel de satisfacción en promedio del plan de bienestar de 3,57% para todas las actividades realizadas durante el periodo evaluado, las razones que manifiestan para obtener esta calificación obedecieron principalmente a que no se está dando cumplimiento a las jornadas deportivas una vez por mes, al incentivo de salario emocional en su componente de jornadas comprimidas, al día de la familia, entre otros.

Con el resultado de esta encuesta se evaluaron diferentes ítems que permitieron dar una perspectiva global del nivel de satisfacción de las actividades ejecutada del plan de bienestar para la vigencia 2023, y se permitió expresar sus opiniones a los servidores públicos para determinar nuevas propuestas a desarrollar en el presente año.

#### **5.4 Identificación de necesidades**

A partir del resultado de la encuesta de satisfacción de bienestar del 2023, se identificaron las necesidades de los servidores Públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos así; los servidores públicos en su mayoría desean actividades de bienestar presenciales o mixtas fuera de la entidad y en horarios diferentes al laboral o en un horario preestablecido por lo menos una vez al mes donde se puedan bloquear las agendas y dar aviso con antelación a los usuarios de la DIVRI, para que quienes atienden público y usuarios puedan tener la oportunidad de asistir a las actividades, asimismo manifestaron preferencias por actividades tales como:

En la vigencia 2023, las actividades de mayor interés y participación para los servidores públicos fueron las deportivas, recreativas y fuera de la entidad. Es importante seguir realizando estas actividades y procurar informar con una adecuada anticipación el cronograma a los señores coordinadores para que se planee el servicio y la participación en las mismas.

La información recibida por cada actividad que se realiza desde bienestar es favorable para la mayoría de los servidores públicos, pero hay que considerar las opiniones sobre preferir que se realicen actividades fuera de las instalaciones de esta dependencia y propender por la integración de los grupos internos de trabajo.

Otras actividades sugeridas fueron las caminatas ecológicas, salidas a museos y actividades culturales tales como: cine, talleres de manualidades y danza.

6

Plan de Bienestar e Incentivos 2024

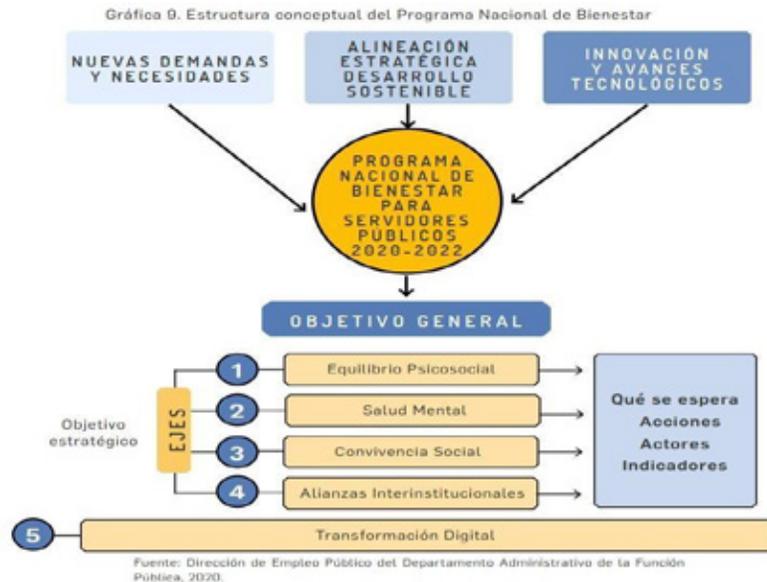
6.1 Plan de acción

Objetivo Especifico (2024)	Tarea que desarrolla la actividad	Fecha Inicial	Fecha Final	Presupuesto	Porcentaje de Avance			
					Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre
Incluir nuevas estrategias que contribuyan al bienestar, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional, teniendo en cuenta lineamientos y experiencias de aprendizaje de la normatividad existente.	Realizar reingeniería al Plan de Bienestar de la DIVRI, teniendo en cuenta lineamientos del DAFP. <b>Evidencia:</b> Resolución Plan de Bienestar aprobada.	9/01/2024	9/02/2024	0	100%			
	Realizar mesa de trabajo con la Comisión de Personal <b>Evidencia:</b> Acta de reunión	12/02/2024	16/02/2024	0	100%			
	Socializar al personal de la Dirección, la Resolución del Plan de Bienestar. <b>Evidencia:</b> Correos electrónicos	29/02/2024	14/03/2024	0	100%			
Establecer una herramienta óptima que permita medir el clima organizacional y el plan de bienestar para establecer estrategias que faciliten mejorar la percepción del ambiente laboral.	Diseñar un instrumento de evaluación que permita medir el Plan de Bienestar y Clima Organizacional de la DIVRI. <b>Evidencia:</b> formato de cuestionario diseñado	2/07/2024	27/09/2024	0			100%	
	Aplicar de manera anual el instrumento diseñado para evaluar el Plan de Bienestar y Clima Organizacional. <b>Entregable:</b> Resultado de encuesta aplicada.	1/11/2024	29/11/2024	0				100%
Realizar los trámites administrativos pertinentes que permitan ejecutar el presupuesto asignado para la vigencia.	Contratar los servicios que permitan dar cumplimiento a la celebración de fechas especiales y las actividades dispuestas en el plan de bienestar. <b>Evidencia:</b> Contratos celebrados	9/01/2024	28/02/2024	\$140,000,000	100%			
Proyectar el plan de bienestar vigencia 2025, con base en el diagnóstico de resultados arrojados en la encuesta de satisfacción del	Realizar el Plan de bienestar para la vigencia 2025. <b>Evidencia:</b> Cronograma de actividades y plan de acción.	1/10/2024	14/12/2024	0				100%

El plan de acción de la DIVRI toma como referencia el 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.

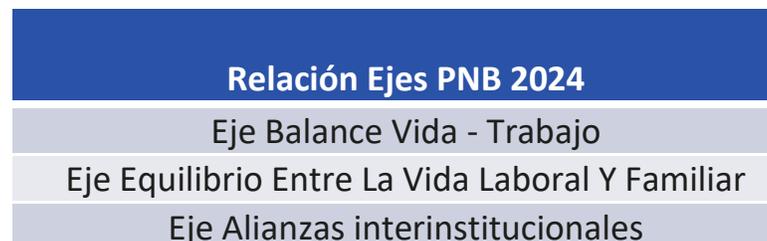
En este programa plantean 5 ejes fundamentales que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las necesidades detectadas durante el diagnóstico del bienestar y las tendencias del mercado laboral; lo anterior con el fin de plantear estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad

de vida de los servidores públicos y sus familias.



**Grafica 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 2024 para la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, tomando como los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022:



Considerando lo mencionado, se busca fortalecer los ejes centrales que se trabajaron y se venían adoptando en la vigencia anterior para manejar la relación armónica entre los servidores públicos.

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 niv-

de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Los Programas de Bienestar Social buscan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. También buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos valiosos. (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) 2024, así:

## **6.2 Componente Bienestar Social 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.

### **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:** (Voleibol, Fútbol, tejo y otros deportes): Un espacio de integración para disfrutar con compañeros promoviendo el trabajo en equipo y la sana competencia.

### **Actividades Artísticas y Culturales**

Para generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos

artísticos y culturales, por lo que se prevé la presentación de obra de teatro y visitas a museos.

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.

### **Celebración de 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.

### **Horario Flexible de Trabajo**

Los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional podrán acceder a horarios flexibles, considerando condiciones que no afecten la prestación del servicio en la entidad.

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

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

### **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.

### **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 permita el disfrute de media jornada laboral libre remunerada al certificar treinta (30) llegadas en este medio de transporte a la dependencia, de acuerdo con los lineamientos establecidos para este beneficio.

### **Happy Team – Happy Hour**

Los equipos de trabajo podrán disfrutar de media jornada al semestre para compartir onces, desayuno o almuerzo, con el fin de fortalecer las relaciones, promover la integración y el trabajo colaborativo. La programación para el desarrollo de esta actividad se realizará con cada jefe inmediato y siempre será una prioridad la prestación del servicio.

### **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.

### **Bienestar espiritual**

Se dispondrá del espacio del oratorio de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva para que los funcionarios puedan realizar sus reflexiones desde sus creencias espirituales, sin que este afecte la prestación del servicio.

## **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.

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

Desde 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).

## **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

## **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, de acuerdo con 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 con lo estipulado en la Resolución del Plan de Bienestar vigente.

### **Componente Bienestar Social Eje Equilibrio entre la vida laboral y familiar**

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

#### **Día de la familia**

Según 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 cada semestre para compartir con la familia.

#### **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.

#### **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.

#### **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.

### **6.3 Componente Bienestar Social Eje Alianzas Interinstitucionales**

Dentro de este componente se divulgarán los tipos de alianzas realizadas desde el Ministerio de Defensa Nacional para que los servidores públicos de la DIVRI lo conozcan para su uso y servicio.

#### **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 dependencia tengan acceso a las actividades culturales ofrecidas por dichas instituciones.

#### **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.

#### **Promoción Jornada adquisición de Vivienda**

A través de Caja de Honor y el Fondo Nacional del Ahorro, se realizarán jornadas para ofrecer información sobre programas de vivienda, para apoyar la compra de vivienda propia y coordinar la realización de talleres para el manejo de las finanzas personales enfocados en la compra de vivienda.

### **6.4 Componente 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, estableciendo 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 2024.

### **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).

### **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:

**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.

**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.

### **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 otros 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.

## Requisitos

Los servidores públicos y equipos de trabajo que sean propuestos o que voluntariamente se postulen 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:

- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- No haber sido sancionados por conductas de acoso laboral el año anterior a la postulación.
- 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.
- Que, siendo beneficiario de otros programas del Plan de Incentivos, haya cumplido con la totalidad de los compromisos correspondientes, en la vigencia inmediatamente anterior.
- No haber sido ganador anual de la vigencia inmediatamente anterior.
- 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:

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.

Tener un mínimo de tres (3) integrantes y un máximo de seis (6) integrantes.

### **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:

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

**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.

**Día de entretenimiento:** Un día libre remunerado (coordinado previamente con el jefe inmediato).

**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 (1er 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 día	Dos días	Tres días		Un día
Programa de turismo social			X	X	

El Comité de Bienestar Social podrá adoptar otros incentivos que se estime contribuyan al propósito de este plan, según la disponibilidad presupuestal.

### Responsables y Responsabilidades del Plan de Incentivos

El Equipo 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.
- Divulgar a funcionarios y grupos postulados y validar la elección anual en cada categoría.
- 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.

### 6.5 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.
- Programa Servimos DAFP.

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.

### 6.6 Cronograma de actividades

Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
Diseño y aprobación del plan de Bienestar Social e Incentivos	9-ene	31-ene	█											
Celebración cumpleaños	1-ene	31-dic	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Uso de la Bicicleta Ley 1811 de 2016	1-ene	31-dic	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Programa asistencia al prepensionado	9-ene	31-dic	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Elección mejor servidor público del trimestre	1-mar	8-mar			█									
Desarrollo de programas institucionales (Apoyo Educativo y Educación Formal)	1-mar	15-mar			█									
Celebración día de la mujer y día del hombre	8-mar	19-mar			█									
Fortalecimiento de Liderazgo coordinadores DIVRI	10-abr	10-abr				█								
Celebración día del niño	24-abr	24-abr				█								
Celebración día de la madre	9-may	9-may					█							
Feria de Mascotas	30-may	31-may					█							
Celebración día del padre	15-jun	15-jun						█						
Vacaciones Recreativas Hijos (17 junio al 07 Julio y Del 7 al 13 de octubre)	17-jun	13-oct						█	█	█	█	█		
Día del Servidor	27-jun	27-jun						█						

Público	jun																			
Día de la familia	28-jun	28-jun																		
Elección mejor servidor público del II trimestre	2-jul	8-jul																		
Feria de emprendimiento I semestre	30-jul	30-jul																		
Desarrollo de programas institucionales (Apoyo Educativo y Educación Formal)	1-ago	8-ago																		
Bienestar físico y mental (torneos deportivos)	1-sep	30-sep																		
Actividad de clima organizacional	25-oct	25-oct																		
Elección mejor servidor público del III trimestre	1-nov	8-nov																		
Elección mejor servidor público del 2024	15-nov	15-nov																		
Elección mejor equipo de trabajo del 2024	15-nov	15-nov																		
Cierre de gestión anual	15-dic	15-dic																		
Novena Navideña	16-dic	24-dic																		

## 7

### Recursos Financieros

El presupuesto asignado para el desarrollo del plan de Bienestar vigencia 2024 es de CIENTO CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$140.000.000) los cuales serán distribuidos en las actividades a desarrollar en el plan de Bienestar e Incentivos. De igual manera se cuenta con un presupuesto asignado para la vigencia en apoyos educativos de CIENTO VEINTIÚN MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$121.000.000).

## 8

## Evaluación y Seguimiento

Corresponderá a 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 cada cuatrimestre, con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia 2024.

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

### **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

### **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.