

2025

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS

Ministerio de Defensa Nacional

Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva - DIVRI

Versión consulta ciudadana

Versión 01

Enero 2025

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	6
3. OBJETIVOS Y ALCANCE.....	11
3.1 Objetivo General	11
3.2 Objetivos Específicos.....	11
3.3 Alcance.....	12
4. MARCO CONCEPTUAL.....	13
5. DIAGNÓSTICO	19
5.1 Planta de Personal	19
5.2 Antecedentes del Plan de Bienestar e Incentivos	20
5.3 Resultado encuesta de satisfacción	21
5.4 Identificación de necesidades	25
6. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024.....	36
6.1 Plan de acción	36
6.2 Componente Bienestar Social Eje: Balance Vida – Trabajo	38
6.3 Componente Bienestar Social Eje: Alianzas Interinstitucionales.....	45
6.4 Componente Incentivos	¡Error! Marcador no definido.
6.5 Entidades de Apoyo	48
6.6 Cronograma de actividades.....	49
7. RECURSOS FINANCIEROS	50
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	50

El plan de Bienestar e Incentivos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI) del Ministerio de Defensa Nacional, contiene el Sistema de Estímulos e incentivos fue formulado de acuerdo con la información obtenida en el diagnóstico que tuvo como insumo las encuestas de satisfacción del plan de bienestar, de los programas educativos, evaluación de las necesidades y evaluación de riesgo psicosocial, realizada en mesas de trabajo con los servidores públicos de la DIVRI en la vigencia 2024; se contemplarán las acciones o actividades, destinadas a fortalecer el clima laboral, el trabajo en equipo, el bienestar social y las capacidades de los servidores públicos que integran la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, así como estimular y resaltar la gestión y el servicio en el desempeño de las funciones, a través de planes de estímulos, educación, salud, bienestar, capacitación, recreación, cultura y deporte.

Las 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, buscando fortalecer el liderazgo de la dirección 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 2025, acorde con los lineamientos normativos (Decreto 1567 de 1998 y

Ley 909 y su Decreto Reglamentario y el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026 del DAFP) requeridos y teniendo en cuenta el anterior Plan de Bienestar de la vigencia 2024.

El Plan Anual de Bienestar Social y Estímulos, estará sujeto a los recursos que se destinen en el presupuesto de cada vigencia.

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 2025 se busca continuar fortaleciendo los ejes mencionados en el plan nacional de bienestar, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el mismo, y a su vez tener en cuenta las necesidades detectadas bajo la encuesta 2024.

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; a través de un conjunto de actividades de orden institucional, tendientes a generar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos que prestan sus servicios a la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de sentido de pertenencia que redunden en el cumplimiento de la misión, visión y propósitos institucionales, conforme con lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 35 de la Ley 909 de 2004; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

De acuerdo con la Resolución 312 de 2013 expedida por el Departamento Administrativo 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 anteriormente mencionado, para la DIVRI el bienestar de nuestros servidores públicos es una prioridad. Creemos firmemente que un servidor público feliz y saludable es un servidor público productivo. Por lo tanto, nos complace presentar el Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2025.

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.

Ley 489 de 1998:	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 servidores públicos 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 734 del 5 de febrero de 2002	en los numerales 4 y 5 del artículo 33º.- Derechos: Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de

	vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales y Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
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.
Decreto 1227 del 21 de abril de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998. Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores públicos. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los servidores públicos y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 70.2 Artísticos y culturales. Promoción y prevención de la salud. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del servidor público y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los servidores públicos.
Decreto Ley 091 del 17 de enero	Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de

de 2007.	administración de personal. Artículo 65. Funciones de los grupos Talento Humano. Los grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, además de las funciones que tengan fijadas, desarrollaran las siguientes: (....) e) Participar en el diseño y administración de los programas de formación, capacitación, bienestar y estímulos; Artículo 71. Objetivos de los programas de bienestar, estímulos y capacitación. Los programas de bienestar, estímulos y capacitación para los servidores públicos del Sector Defensa se regirán por los siguientes objetivos: (...) Los Grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, participarán en la elaboración de los planes y programas de bienestar, estímulos y capacitación, que sean presentados dentro de los dos primeros meses de cada año, para aprobación del jefe de la Entidad o de quien este haya delegado. A los programas de bienestar, estímulos y capacitación del Sector Defensa, podrán acceder todos los servidores públicos del sector. Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas especiales vigentes y las que desarrollen el presente decreto.
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 servidor públicos, los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial. Artículo 2.2.5.5.54: Fomento al teletrabajo para servidor 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 servidor público debe brindar al trabajador dos días libres al año para compartir con su familia".
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para servidor públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
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.
Ley 2088 de 2021	"Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"
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".
Decreto 1792 de	Artículo 7. Derechos. Son derechos de los servidores públicos

2022	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.
-------------	--

3.1 Objetivo General

Nuestro objetivo es crear un ambiente laboral positivo y saludable en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. Queremos valorar y destacar el esfuerzo de todos los servidores públicos, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Para lograrlo, ofreceremos espacios y actividades que fomenten el esparcimiento, la integración y la formación. Estas iniciativas están diseñadas para aumentar el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia, así como para potenciar la productividad. Deseamos garantizar un entorno de trabajo seguro y adecuado que favorezca el bienestar, el rendimiento, la creatividad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Creemos en el desarrollo integral de nuestro equipo y en crear las mejores condiciones para que puedan crecer y prosperar.

3.2 Objetivos Específicos

- 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 y el Código de Ética e Integridad 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.

- Generar beneficios para los servidores públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, que impacten en los diferentes ejes diseñados por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP
- 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 pre 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

El Plan de Bienestar Social está dirigido a todos los servidores públicos y su núcleo familiar de la planta de servidores públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y los servidores públicos de la planta de servidor públicos de la fuerzas militares y fuerza pública en comisión y/o trasladado en esta dependencia.

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 servidor 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).

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 servidores públicos 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).

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 servidor público, 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 servidor público 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 los 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).

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 servidores públicos 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.

5.1 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	0
Provisionalidad	30
Libre nombramiento y remoción	70
Total	118

Nivel	Empleos provistos	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Libre Nombramiento Y Remoción
Directivo	0	0	0	0
Asesor	41	0	0	41
Profesional	33	18	13	2
Técnico	33	0	9	24
Asistencial	9	0	6	3
Auxiliares	2	0	0	2
Total	118	18	28	72

Fuente: Base de Datos Talento Humano DIVRI

Personal de las FFMM y PONAL en Comisión de Servicio

Nivel	Cantidad
Oficiales	4
Suboficiales	13
SLP – IMP	3
IT	2
Total	22

La Dirección cuenta con 76 mujeres y 42 hombres para un total de 118 servidores públicos.

5.2 Antecedentes del Plan de Bienestar e Incentivos

Durante la vigencia 2024 se desarrollaron las siguientes actividades:

- Charla de Derecho a una Vida Libre de Violencias y el Derecho a la Salud Plena el día 12 de marzo de 2024
- SPA FACIAL el día 20 de marzo de 2024
- SPA de Manos el día 26 de abril de 2024
- Primera Tarde Deportiva el día 26 de abril de 2024
- Charla de tenencia Responsable de mascotas el día 30 de mayo de 2024
- Las Vacaciones Recreativas el día 20 de junio de 2024
- Día del servidor público el 27 de junio de 2024
- I Feria de Emprendimiento el día 30 de julio de 2024
- Segunda Tarde Deportiva el día 13 de septiembre de 2024
- Taller Mente Sana el día 24 de septiembre de 2024
- Bingo de Integración el día 27 de septiembre de 2024
- II Feria de Emprendimiento el día 26 de noviembre de 2024
- Caminata Ecológica el día 29 de noviembre de 2024
- Taller de Manualidades el día 05 de diciembre de 2024
- Actividad de cierre de fin de año el 13 de diciembre de 2024.
- Novena de Aguinaldos del 16 al 24 de diciembre de 2024.
- Mensualmente se realizó las actividades espirituales con el personal que profesa la religión católica consistente en por los menos una misa mensual.
- Se hizo la entrega de los bonos de cumpleaños a todos los servidores de la dependencia.
- 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.

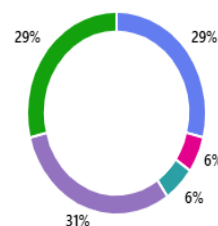
5.3 Resultado encuesta de satisfacción

Para obtener el diagnóstico del plan de bienestar y estímulos del 2024, 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 52 participantes, esta encuesta se estructuró con 14 preguntas, las cuales se enfocaron para conocer los niveles de satisfacción del plan de bienestar, sus intereses, necesidades y expectativas obteniendo los siguientes resultados:

1. Cuál es el nivel de su empleo:

[Más detalles](#)

Asesor	15
Asistencial	3
Auxiliar	3
Profesional	16
Técnico	15

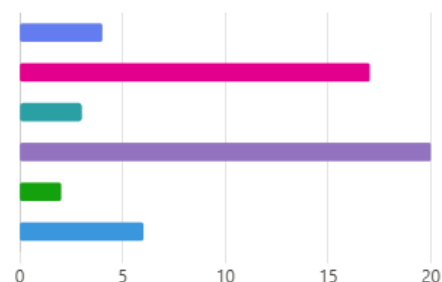


Del personal que diligenció la encuesta el 31% son de nivel profesional, 29% asesores y técnicos, y 6% de nivel auxiliar y asistencial.

Del personal que diligenció la encuesta 20 llevan entre 7 y 8 años, 17 entre 1 y 3 años, 6 llevan más de 11 años, 4 menos de un año y 2 llevan entre 9 y 10 años en la DIVRI.

2. ¿Cuánto tiempo lleva en la dependencia?

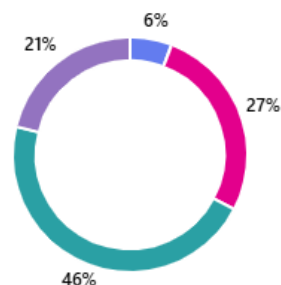
Menos de 1 año	4
Entre 1 y 3 años	17
Entre 4 y 6 años	3
Entre 7 y 8 años	20
Entre 9 y 10 años	2
Más de 11 años	6



El grupo de edad del personal que diligenció la encuesta, 24 servidores entre los 41 y 50 años, 14 entre 31 y 40 años, 11 entre los 51 y 60 años y 3 menos de 30 años.

3. ¿Cuál es su grupo de edad?

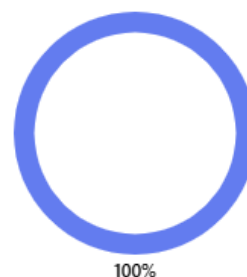
● Menos de 30	3
● Entre 31 y 40	14
● Entre 41 y 50	24
● Entre 51 y 60	11
● Más de 60	0



El personal que diligenció la encuesta conoce las funciones que realiza en la dependencia.

4. Conoce sus funciones?

● SI	52
● NO	0



El personal se encuentra satisfechos con el eje de equilibrio psicosocial así:

- Actividades Deportivas (Gimnasio, Natación, Tardes Deportivas ETC): el 34,6% esta algo satisfecho y el 11.5% esta extremadamente satisfecho.
- Actividades Artísticas y Culturales (Bonos de Cine): el 30.8 se encuentran algo satisfechos y el 51.9 se encuentran extremadamente satisfecho.
- Actividades para la consolidación y el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional – Bingo: el 36.5% esta algo satisfecho y el 36.5% esta extremadamente satisfecho.

- Día de Cumpleaños: el 11.5% esta algo satisfecho y el 78.8% esta extremadamente satisfecho
- Horario Flexible de trabajo: el 23.1% esta algo satisfecho y el 51.9% esta extremadamente satisfecho
- Jornada laboral especial para mujeres lactantes: el 19.2% esta extremadamente satisfecho.
- Espacio amigo de la familia lactante: el 17.3% esta extremadamente satisfecho.
- Beneficio por uso de la bicicleta: el 17.3% esta extremadamente satisfecho.
- Happy Team – Happy Hour: el 23.1% esta algo satisfecho y el 59.6% esta extremadamente satisfecho
- Bienestar espiritual: el 21.2% esta algo satisfecho y el 34.6% esta extremadamente satisfecho
- Día nacional del servidor público (27 de junio): el 30.8% esta algo satisfecho y el 46.2% esta extremadamente satisfecho
- Reconocimiento a servidores públicos Según Su Profesión Y/O Formación: 32.7% ni satisfecho ni insatisfecho, el 11.5% esta algo satisfecho y el 28.8% esta extremadamente satisfecho
- salario emocional: el 23.1% esta algo satisfecho y el 24.6% esta extremadamente satisfecho
- programas de apoyo educativo para la familia y de educación superior de los servidores públicos: el 3.8% Extremadamente Insatisfecho, 5.8% Algo Insatisfecho, 13.5% Ni Satisfecho, ni insatisfecho, 13.5% Algo Satisfecho y 21.2% es extremadamente Satisfecho y el 42.3% no aplica a este beneficio.

5. Califique el componente Bienestar Social, Eje Equilibrio Psicosocial donde: 1 es Extremadamente Insatisfecho, 2 Algo Insatisfecho, 3 Ni Satisfecho, ni insatisfecho, 4 Algo Satisfecho y 5 es extremadamente Satisfecho, o No Aplica si no hace uso de estas actividades.



El personal se encuentra satisfechos con el componente Bienestar Social, eje equilibrio entre la vida laboral y familiar así:

- Día de la Familia: el 11.5% esta algo satisfecho y el 76.9% esta extremadamente satisfecho
- Vacaciones recreativas: el 15.4% esta algo satisfecho y el 36.5% esta extremadamente satisfecho y el 34.6% no aplica para este componente.
- Jornada de mascotas: el 11.5% esta Ni Satisfecho, ni insatisfecho, el 7.7% esta algo satisfecho y el 15.4% esta extremadamente satisfecho y el 53.8% no aplica para este componente.
- Ferias de emprendimiento: el 15.4% esta Ni Satisfecho, ni insatisfecho, el 25% esta algo satisfecho y el 25% esta extremadamente satisfecho y el 30.8% no aplica para este componente.

6. Califique el componente Bienestar Social, eje equilibrio entre la vida laboral y familiar donde: 1 es Extremadamente Insatisfecho, 2 Algo Insatisfecho, 3 Ni Satisfecho, ni insatisfecho, 4 Algo Satisfecho y 5 es extremadamente Satisfecho, o No Aplica si no hace uso de estas actividades.



El personal se encuentra satisfechos con el componente Bienestar Social, eje Alianzas interinstitucionales así:

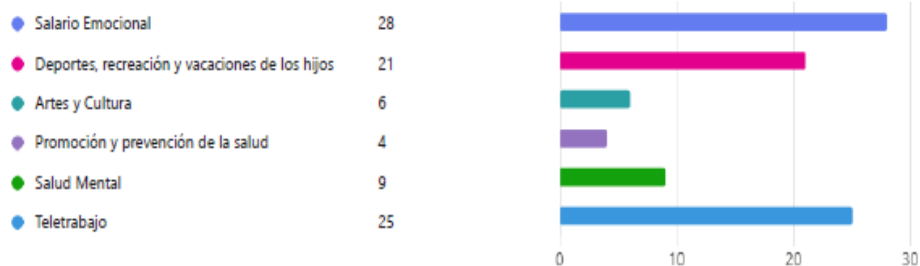
- Coordinación Interinstitucional: el 21.2% esta Ni Satisfecho, ni insatisfecho, el 15.4% esta algo satisfecho y el 21.2% esta extremadamente satisfecho y el 34.6% no usó este componente.
- Programa Servimos: el 17.3% esta Ni Satisfecho, ni insatisfecho, el 15.4% esta algo satisfecho y el 21.2% esta extremadamente satisfecho y el 38.5% no usó este componente.
- Promoción jornada adquisición de vivienda: el 17.3% esta Ni Satisfecho, ni insatisfecho, el 15.4% esta algo satisfecho y el 13.5% esta extremadamente satisfecho y el 48.1% no usó este componente.

7. Califique el componente Bienestar Social, eje Alianzas interinstitucionales donde: 1 es Extremadamente Insatisfecho, 2 Algo Insatisfecho, 3 Ni Satisfecho, ni insatisfecho, 4 Algo Satisfecho y 5 es extremadamente Satisfecho, o No Aplica si no hace uso de estas actividades.



Las áreas que generan más interés son Salario emocional, teletrabajo, deportes, recreación y vacaciones de los hijos, salud mental, artes y cultura y por último promoción y prevención de la salud.

8. De las siguientes áreas de interés de los programas de bienestar, escoga cuales son las más atractivas para usted:



El siguiente es el orden de las actividades en las cuales se motivan más en participar:

9. De las siguientes actividades, ordene de acuerdo a su prioridad cual de estas le motivan más a participar.



El siguiente es el orden de las actividades culturales y artísticas en las cuales se motivan más en participar:

10. De las siguientes actividades ordena en orden de prioridades de las que más los motivan a participar en el temas culturales y artísticos a las que menos.



El siguiente es el orden de actividades del área de promoción y prevención de la salud que más le interesan:

11. De las siguientes actividades seleccione en orden de prioridad las que más le gusta participar del área de promoción y prevención de la salud

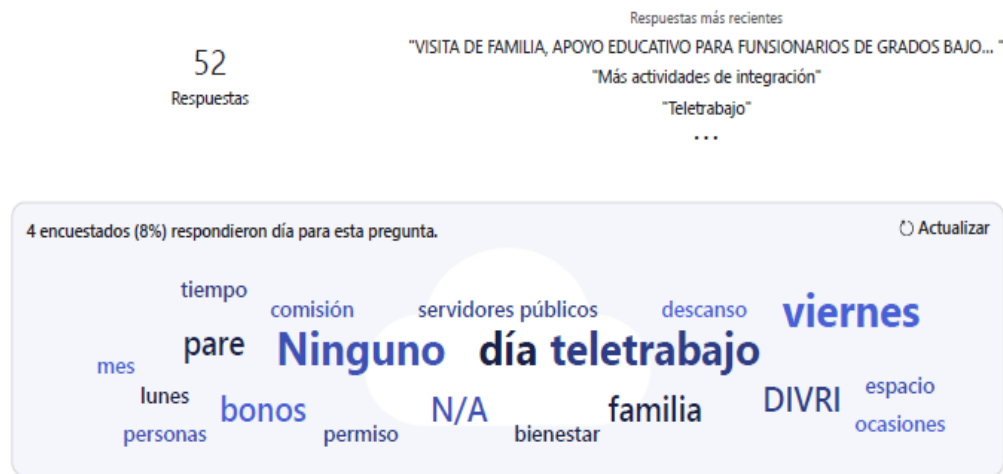


En cuanto a los estímulos e incentivos del plan de bienestar, entre las respuestas más recurrentes están:

- Acompañamiento espiritual

- Alternancia presencial-virtual, sin considerarse como teletrabajo.
- Adopción efectiva de teletrabajo
- Estímulo a los mejores supervisores de contratos
- Que sean los mismos funcionarios quienes elijan al mejor servidor público.
- Es importante que el beneficio de jornada comprimida en ocasiones o eventos adversos se aplique.
- Gestionar con otras entidades del Estado incentivos y apoyos para los funcionarios.
- Crecimiento profesional, reconocimientos públicos de la gestión.
- Días de permiso, bonos SODEXO
- Ampliar o flexibilizar los horarios de asistencia al gimnasio de las personas que no podemos desligarnos de las obligaciones laborales antes de las 05:00 pm
- Otorgar un día de permiso a los servidores públicos que obtengan un título de especialización o pregrado
- Reposición de tiempo para jornada de receso escolar
- Habilitar e implementar el teletrabajo.
- Espacios para compartir con la familia en la DIVRI (ejemplo la novena con las familias)
- Que los servidores públicos que tienen comisión de servicios los fines de semana, puedan tener un día de descanso en la semana
- Más actividades de integración
- Visita de la familia, apoyo educativo para funcionarios de grados bajos y sus familias

12. En cuanto a los estímulos e incentivos dispuestos en el Plan de Bienestar de esta dependencia, considera algún otro incentivo que se podría tener en cuenta para la propuesta del plan para la vigencia 2025.



En cuanto a los ejes de "Diversidad e inclusión" y "De transformación digital", las propuestas del plan para la vigencia 2025, son:

- Lenguaje incluyente
- Jornadas de aprendizaje de lenguaje inclusivo.
- Feria de tecnología
- Crear ambientes de trabajo donde todos los funcionarios se sientan valorados.
- Diversidad e Inclusión: Implementar programas de formación sobre diversidad e inclusión para todos los funcionarios, enfocados en la importancia de crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Desarrollar políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad en la entidad.
- De transformación digital: Proporcionar formación continua en habilidades digitales para todos los funcionarios, asegurando que todos tengan acceso a las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente. Implementar herramientas digitales que faciliten la colaboración y la comunicación entre equipos, especialmente en un entorno híbrido o de trabajo en casa.
- Capacitación nuevas herramientas

- Asistencia a seminarios y realización de diplomados. Cursos de actualización en lectura y escritura
- Capacitaciones a los funcionarios sobre la importancia de estos ejes
- Cursos en tecnología.
- Capacitaciones en temas transversales como uso de las plataformas Outlook, Power bi, etc.
- Capacitaciones en ofimática
- Capacitaciones en competencias digitales
- Tener en cuenta la salud de los funcionarios para el despliegue de las actividades.
- Poder contar con mensajes de texto masivos para hacer difusión de toda la oferta de la DIVRI para los Veteranos.
- Capacitación en uso básico de herramientas informáticas
- Espacio para que compañeros expertos ofrezcan dictar cursos internos Excel y otras herramientas de Office
- Apropiarnos de las herramientas de office para mejorar tramites internos
- Temas relacionado con la modalidad de teletrabajo
- Capacitación con las Tic
- Charlas sobre como apoyarse en la tecnología para las tareas diarias
- Convenios de capacitación con universidades

13. Para los ejes de "Diversidad e inclusión" y "De transformación digital", que se podría tener en cuenta para la propuesta del plan para la vigencia 2025



Las sugerencias o comentarios adicionales al plan de bienestar a desarrollarse durante el año 2025 fueron:

- Impulsar el Teletrabajo.
- Que se cumpla lo que indica el plan de bienestar, si no se va a entregar algún apoyo que se indique con antelación. que se sea un plan de bienestar, y que no sea un plan de desmotivación hacia el servidor público.
- No limitar el apoyo educativo a la familia, ni en monto ni en cantidad de beneficiarios.
 - Día por supervisor de contrato
 - Programar una noche de CAMPING.
- Que el plan de bienestar sobre todo en lo relacionado con los apoyos educativos se oriente bajo las directrices del de la UGG, para que sin desconocer los derechos de carrera todos podamos acceder a los mismos.
- Inclusión de beneficios para todos los funcionarios: Es fundamental que el plan de bienestar contemple beneficios que no solo se enfoquen en aquellos que tienen hijos, sino que también reconozcan y valoren a los servidores públicos sin hijos. Esto podría incluir:
 - Programas de Salud y Bienestar: Ofrecer acceso a actividades de bienestar, como clases de yoga, meditación o talleres de

manejo del estrés, que beneficien a todos los servidores públicos, independientemente de su situación familiar.

- Flexibilidad Laboral: Implementar políticas que permitan a todos los servidores públicos disfrutar de horarios flexibles o días de trabajo en casa, especialmente en situaciones que afecten la movilidad, como manifestaciones o emergencias.

Sensibilidad ante Situaciones Externas:

Es importante que el plan contemple la realidad que enfrentamos en ocasiones, como el cierre de vías durante manifestaciones o la falta de suministro de agua. En estos casos, sugiero:

- Establecer un protocolo que permita a los servidores públicos trabajar desde casa o ajustar sus jornadas laborales cuando ocurran manifestaciones que afecten el acceso a la entidad. Esto no solo garantizaría la seguridad de los servidores públicos, sino que también demostraría un compromiso con su bienestar.

- Fomentar una comunicación clara y oportuna sobre situaciones que puedan afectar la jornada laboral, permitiendo a los servidores públicos planificar adecuadamente.

Reconocimiento y oportunidades de ascenso:

Además, considero importante que se postulen funcionarios para la medalla que otorga el Ministerio de Defensa Nacional. A menudo, no somos tenidos en cuenta, y se postulan siempre a las mismas personas. Es fundamental reconocer a aquellos que llevamos varios años laborando en la entidad y que merecemos este tipo de distinciones.

Por otro lado, propongo que se brinde a los funcionarios de carrera administrativa la posibilidad de ascender mediante la apertura de concursos de ascenso. Esto permitiría que podamos postularnos a cargos de mayor grado, reconociendo así nuestro tiempo en la entidad y la experiencia acumulada.

Celebraciones y Conmemoraciones: Lamentablemente, en los últimos años hemos observado una disminución en la cultura de realizar conmemoraciones para los funcionarios que se retiran

de la entidad. Es triste que un servidor público que ha dedicado años de su vida a nuestra institución se vaya sin ser despedido adecuadamente. Las celebraciones y conmemoraciones son esenciales por varias razones:

Reconocimiento del Trabajo Dedicado: Estas ceremonias permiten reconocer y valorar el esfuerzo y la dedicación de los servidores públicos a lo largo de su carrera. Un reconocimiento formal no solo honra al servidor público que se retira, sino que también envía un mensaje positivo a los demás sobre la importancia de su trabajo.

Fortalecimiento de la Cultura Organizacional: Celebraciones como aniversarios de la entidad, baby shower y ascensos militares contribuyen a crear una cultura organizacional más sólida. Fomentan la cohesión y el sentido de pertenencia entre los servidores públicos, lo que puede resultar en un ambiente laboral más positivo y productivo.

Motivación y Moral del Equipo: Las conmemoraciones y celebraciones generan un ambiente de gratitud y aprecio, lo que puede aumentar la moral del equipo. Cuando los servidores públicos sienten que su trabajo y su tiempo en la entidad son valorados, es más probable que se sientan motivados y comprometidos con su labor.

Es fundamental que estas prácticas sean incentivadas desde el área de Talento Humano, no solo para despedir adecuadamente a quienes se retiran, sino también para fomentar un ambiente laboral más enriquecedor y colaborativo.

Estoy convencida de que, al considerar estas sugerencias, nuestra entidad no solo fortalecerá su compromiso con el bienestar de todos los funcionarios, sino que también fomentará un ambiente laboral más inclusivo y adaptado a las

realidades actuales. Agradezco su atención a estas propuestas y quedo a disposición para colaborar en su implementación.

- Tener presentes las fechas de programación de los pagos de apoyos educativos para la familia.
- En lo personal uno de los beneficios más importantes para mí es la opción de trabajo en jornada flexible, sin embargo, este año no lo pude disfrutar.
- Actividades más atractivas para que participen más funcionarios
- Verificar el funcionamiento del restaurante coordinar con el cantón militar para el ingreso de los funcionarios, teniendo en cuenta que resulta incómodo y riesgoso consumir alimentos en los establecimientos que circundan, hacer uso de un bien inmueble que se deprecia sin cumplir su fin
- Que el próximo año el tema del apoyo educativo sea más oportuno
- El plan de bienestar ofrece muy buenos incentivos a los funcionarios de la DIVRI.
- Es bueno pensar en los hábitos de lectura y clubes de lectura
- Si, por favor autorizar el ingreso a los gimnasios a partir de la 6 am de lunes a viernes.
- Gestionar desde talento humano cuando se presenten situaciones que alteran la movilidad entre otras el cumplimiento de las jornadas comprimidas que están dentro del plan de bienestar ya que durante la vigencia 2024 no se cumplió con estas.
- Me parece importante que se establezca una programación anual de las actividades y que sea de conocimiento general.
- No condicionar los incentivos a la asistencia o participación de las personas a las actividades de bienestar sin tener en cuenta la naturaleza de sus funciones en el caso de la comisión de policía los funcionarios deben priorizar las reuniones y actividades de naturaleza institucional, las cuales en algunas ocasiones se cruzan con actividades de DIVRI; así mismo no se tiene en cuenta la situación médica de los funcionarios para el desarrollo

de actividades como tarde deportiva y caminata donde por diferentes patologías no se puede participar ya que causa afectación a la salud la salud del funcionario.

- Implementar actividades para todos los grupos sociales, pues los planes de bienestar anteriores se centran solo en un grupo social
- Si fuera posible cambiar de caja de compensación.
- Teletrabajo y tarde administrativa
- Implementación de Teletrabajo
- Considero importante continuar con actividades que favorezcan el desarrollo personal y actividades deportivas y culturales con personal externo a la entidad para oxigenar conocimientos y prácticas. Me gustaría se retomarán los bonos de Sodexo o parecidos para compras de canasta familiar y otros.
- La necesidad de la implementación del teletrabajo en la entidad
- No sé tiene en cuenta las actividades con gran interés se deberían realizar dos jornadas o dos días a ese tipo de actividades que tienen gran demanda
- Que las actividades de bienestar no se crucen ni se acumulen en el último trimestre.
- Poder aplicar el proceso de teletrabajo en la Entidad
- Realizar las actividades distribuidas en el año, no dejar para final año cuando hay mayor volumen de trabajo. Realizar estudio de las fechas en que queden mejor las actividades, generar campañas amables de motivación a participar en las actividades.
- Que las actividades sean más seguidas durante el transcurso del año y no dos o tres juntas en los últimos dos meses.
- Tener en cuenta la opinión de todos los servidores

14. En este espacio podrá realizar sugerencias o comentarios adicionales al plan de bienestar a desarrollarse durante el año 2025.

39
Respuestas

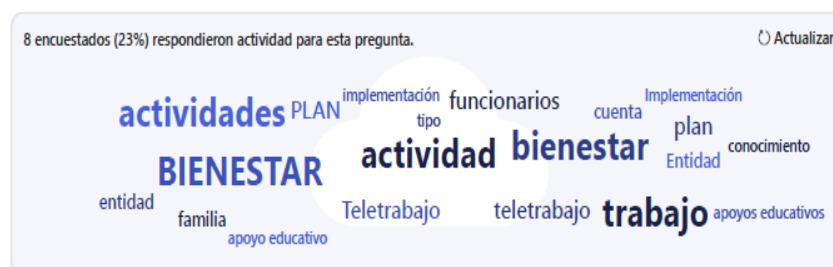
Respuestas más recientes

"tener en cuenta la opinión de todos los servidores"

"Que las actividades sean más seguidas durante el transcurso del año y no dos o tr..."

"Realizar las actividades distribuidas en el año, no dejar para final año cuando hay ..."

...



En general el nivel de satisfacción del plan de acuerdo con las calificaciones obtenidas en cada una de las actividades del plan de bienestar es:

5.4 Identificación de necesidades

A partir del resultado de la encuesta de satisfacción de bienestar del 2024, 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 siguen prefiriendo 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 aquellos que atienden público y en general a usuarios puedan tener la oportunidad de asistir, así mismo prefieren actividades como:

- Caminatas de nivel principiante.
- Actividades para conectar con la naturaleza.
- Para compartir con la familia y con las mascotas.
- Visitas a lugares de interés.

Es importante seguir realizando estas actividades y procurar cumplir

con los cronogramas y con la debida antelación para que los coordinadores y la dirección permitan asistir masivamente a las actividades.

La información recopilada a través de las actividades de Bienestar es, en general, son bien recibidas por la mayoría de los servidores públicos. Sin embargo, es crucial considerar sus opiniones sobre actividades fuera del ámbito de la DIVRI, buscando incluir a todos los grupo que la componen.

Las prioridades identificadas por los servidores públicos para fortalecer las estrategias de bienestar incluyen las caminatas ecológicas, visitas a museos y actividades culturales como cine, talleres de manualidades y danza, otros incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Es esencial mejorar las estrategias de difusión para incrementar la participación y llegar a un mayor número de servidores públicos e impactarlos con el **Plan de Bienestar e Incentivos 2025**.

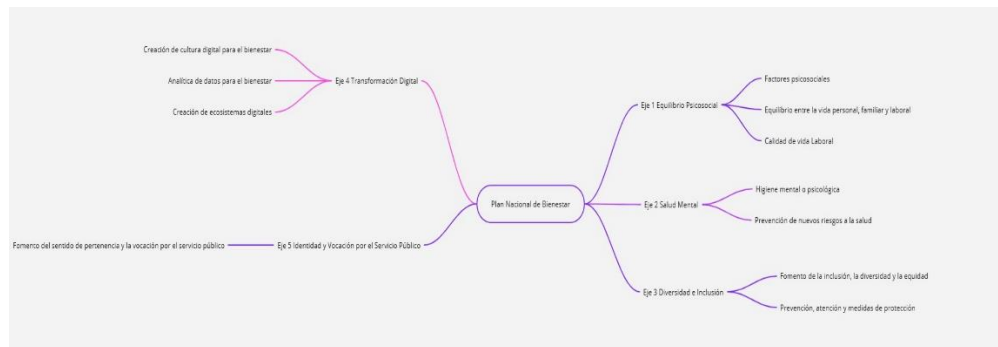
6

Plan de Bienestar e Incentivos 2025

6. Plan de Bienestar e Incentivos 2025

6.1 Plan de acción

El plan de acción de la DIVRI toma como referencia el PLAN NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026 que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar. En este programa plantea 5 ejes fundamentales que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, y se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las necesidades detectadas durante el diagnóstico del bienestar y las tendencias del mercado laboral, así que se planteen estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.



Grafica 1. Estructura del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 Fuente: Propia

Por esta razón se interrelacionan los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025 para la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, tomando como los ejes establecidos en el PNB 2023 – 2026:

Relación Ejes PNB 2025
Eje Equilibrio Psicosocial
Eje Salud Mental
Eje Diversidad e Inclusión
Eje Transformación Digital
Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público
Eje Alianzas interinstitucionales

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

servidor público 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) 2025, así:

6.2 Eje Equilibrio Psicosocial

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.

6.1.1. Actividades Deportivas y recreativas:

Se proporciona espacios para el Acondicionamiento Físico, de los servidores públicos y se garantizarán espacios en los cuales los puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.

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

6.1.2. Actividades Artísticas y Culturales:

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionado con eventos artísticos y culturales, de carácter

presencial y/o virtual, se ofrecerán actividades de presentación de obras de teatro o visitas a museos para los servidores de la DIVRI-MDN.

6.1.3. Actividades Para La Consolidación Y El Fortalecimiento Del Clima Y La Cultura Organizacional / Actividades de coaching y mentoring:

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.

6.1.4. 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.

6.1.5. Bienestar Espiritual:

Se promoverán acciones para que los servidores públicos compartan sus experiencias desde sus creencias espirituales y 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.

6.1.6. 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.

6.1.7. Teletrabajo:

Con el fin de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, la entidad brindara flexibilidad laboral, Los requisitos y condiciones para implementar el trabajo virtual en casa, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, los cuales se establecen por la normatividad vigente.

6.1.8. 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
- Reconocimiento por obtención de un título universitario, especialización o maestría.
- Reconocimiento por matrimonio

6.1.9. Día 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.

6.1.10. 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.

6.1.11. Jornada laboral especial para mujeres lactantes:

Establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas

en esta condición (Terminar la jornada laboral 30 min antes).

6.1.12. Espacio amigo de la familia lactante / salas amigas 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.

6.1.13. Permisos remunerados:

Con el fin de lograr un equilibrio entre la calidad de vida personal y laboral de los servidores públicos, se autorizan permisos remunerados Teniendo en cuenta Artículo 34 del Decreto Ley 1792 de 2000.

6.1.14. Beneficio por uso de la bicicleta:

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 este medio de transporte a la Entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos para este beneficio.

6.1.15. Formación en técnicas de manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

Los servidores públicos recibirán charla acerca de las estrategias de manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral por parte de alguna de las entidades aliadas a la DIVRI.

6.1.16. Happy Team – Happy Hour:

Los equipos de trabajo podrán disfrutar de media jornada al semestre para compartir once, desayuno o almuerzo, para 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.

6.1.17. Actividades de desvinculación laboral asistida:

Se desarrollarán actividades de desvinculación laboral asistida dirigidas a los servidores 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.

El objetivo principal de este programa es implementar estrategias y condiciones para el desarrollo integral del Talento Humano desde un programa de pre pensionados que vele por el bienestar de los colaboradores que se encuentran próximos a culminar su proceso laboral, generando estrategias de adaptación al cambio en su nueva etapa de vida, teniendo en cuenta sus diferentes áreas de ajuste e impactando positivamente su calidad de vida.

El alcance del programa de pre pensionados se orienta a todos los servidores públicos del Ministerio de Defensa Nacional, que estén en condición de pre-pensión de acuerdo con la normatividad que lo regula.

6.1.18. 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.

6.1.19. Reconocimiento a servidores públicos según su profesión y/o formación:

Desde el proceso 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).

6.1.20. 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.

6.1.21. Vacaciones recreativas:

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

6.1.22. Jornada de mascotas:

Las familias de los servidores con mascotas y los servidores públicos que viven solos, pero tienen animales de compañía podrán disfrutar de una experiencia única, descubriendo servicios y productos diseñados especialmente para sus compañeros. Además, tendrán acceso a charlas enfocadas en el cuidado y bienestar de uno de los integrantes más queridos de la familia.

6.1.23. Programas de apoyo educativo para la familia y de educación superior de los servidores públicos:

- **Educación para la Familia:** Ayuda económica en los Subprogramas de Educación así: Educación Especial, Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria, Educación Media y Educación superior para los beneficiarios siempre y cuando los servidores públicos no accedan a otro programa de apoyo educativo que se ofrece a los hijos de los servidores que prestan sus servicios en la DIVRI -MDN (MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL) 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.

6.2. Eje salud mental

En el marco de este componente comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad y a la dependencia.

6.3.1 Bienestar del sueño: proporciona recursos sobre cómo establecer hábitos de sueño saludables para mejorar la calidad del sueño de los trabajadores.

6.3.2 Actividades de autocuidado: introducir retos con recompensas por alcanzar hitos de salud y bienestar.

6.3.3 Alimentación saludable y equilibrada: organiza talleres virtuales sobre hábitos alimentarios saludables, clases de cocina sana o sesiones de nutrición para promover opciones alimenticias más saludables.

6.3.4 Adopción de programas de mindfulness: ofrece sesiones de meditación guiada para fomentar la relajación y la atención plena y reducir el estrés.

6.3.5 Actividades enfocadas en promoción de la salud: realizar actividades donde a los servidores les realicen test visual, auditivo y de odontología.

6.3.6 Caminatas ecológicas: Realizar dos caminatas ecológicas en el año para dividir los grupos y que puedan asistir todos los servidores públicos.

6.4. Eje de diversidad e inclusión

En este componente se incluyen aquellas estrategias que les enseña a los servidores públicos a ser más incluyentes y respetar la diversidad del personal que integra la DIVRI, así como de toda la comunidad.

6.4.1. Campañas de pedagogía y comunicación inclusiva dirigido a los servidores, realizar jornadas de aprendizaje de lenguaje inclusivo.

6.4.2. Socializar, difundir y conocimiento del documento "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"

6.5. Eje de transformación digital

En este componente se establecerán estrategias y actividades que buscan aplicar la tecnología, la información y nuevas herramientas para mejorar la gestión y el bienestar de los servidores públicos de la dependencia.

6.5.1. Trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias, con el fin de crear una cultura digital encaminada al bienestar; se podrán dictar cursos cortos de manejo de las herramientas ofimáticas con las que cuenta la dependencia con el fin de optimizar el manejo de estas.

6.5.2. Fortalecer las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.

6.6. Eje identidad y vocación por el servicio público.

6.6.1. Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad del Ministerio

de Defensa Nacional, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad del sector.

6.6.2. 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.

6.6.3. Promoción Jornada Adquisición De Vivienda:

A través de CAJA HONOR y el Fondo Nacional del Ahorro se realizarán jornadas para ofrecer información sobre programas de vivienda, para apoyar la compra de vivienda propia.

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

6.6.4. Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos

6.7.6. Mejor Servidor Por Cuatrimestre Y Del Año: Carrera Administrativa, y otros tipos de vinculación.

6.7.7. Mejor Equipo De Trabajo: 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.

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, 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 Ordenador del gasto podrá adoptar otros incentivos que se estime contribuyan al propósito de este plan, según la disponibilidad presupuestal.

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 equipo de la dirección de la DIVRI y los representantes de las coordinaciones, representante de la comisión de personal y quien haga las veces de planeación, 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

Actividades / Fecha	Fecha tentativa de programación	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Desarrollo de programas institucionales (Apoyo Educativo y Educación Formal)	Del 04 febrero al 30 de Abril 2025												
Elección mejor servidor público del I cuatrimestre	Del 11 al 14 de marzo 2025												
Celebración del día del genero	Del 17 al 31 de Marzo 2025												
Celebración día del niño	25 de abril de 2025												
Feria de emprendimiento I semestre	30 de mayo de 2025												
Minitorneo de Bolos	13 de junio de 2025												
Vacaciones Recreativas Hijos	20 junio al 11 Julio y Del 6 al 10 de octubre 2025												
Día del Servidor Público	27 de junio 2025												
Elección mejor servidor público del II cuatrimestre	Del 07 al 11 de julio de 2025												
Caminata Ecológica I semestre	Del 11 de julio de 2025												
Desarrollo de programas institucionales (Apoyo Educativo y Educación Formal)	Del 01 de julio al 30 de septiembre												
Bienestar físico y mental (torneos deportivos) DAFP	De Julio a Noviembre												
Bingo virtual Celebración aniversario DIVRI	29 de agosto de 2025												
Semana de la Salud	Última semana de septiembre												
Caminata Ecológica II semestre	24 de octubre de 2025												
Elección mejor servidor público del III cuatrimestre 2025	Del 10 al 18 de noviembre												
Elección mejor servidor público del 2025	Del 10 al 18 de noviembre												
Elección mejor equipo de trabajo del 2025	Del 10 al 18 de noviembre												
Cierre de fin de año	19 de diciembre de 2025												
Novena Navideña	Del 16 al 24 de Diciembre de 2025												
Celebración cumpleaños	de Carácter permanente												
Día de la familia	de Carácter permanente												
Uso de la Bicicleta Ley 1811 de 2016	de Carácter permanente												

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.

Elaboró: Iris Patricia Contreras Olaya – Grupo Administrativo y Financiero

Revisó: Yaneth Herrera Aguilar – Grupo Administrativo y Financiero

Revisó: Andrea del Pilar Díaz Rodríguez – Coordinadora Administrativa y Financiera

Aprobó: Nataly Andrea Méndez Briñez – Directora (E) de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva