



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

**PROGRAMA DE BIENESTAR E
INCENTIVOS
2022**

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN
Y
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

ENERO, 2022. BOGOTÁ D.C

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
2. MARCO LEGAL	5
3. DEFINICIONES	7
4. VALORES	8
5. POLÍTICA DE BIENESTAR	9
6. RELACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS	9
6.1. Focos de aplicación modelo empresas felices, empresas productivas.....	11
7. PRIORIDADES DE BIENESTAR	12
8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA	13
8.1. Programa de protección y servicios sociales.....	15
8.2. Programa de calidad de vida laboral.....	17
8.3. Programa de Estímulos e Incentivos.....	24
8.4. Programa Transversal.....	26
9. SANCIONES	26
10. INTERVENCIÓN	27
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	29
Anexo 1. Informe de ejecución programa de bienestar 2021.....	33
Anexo 2. Informe de resultados encuesta detección necesidades de bienestar 2021.....	41
Anexo 3. Informe impacto programa de bienestar en el año 2021.....	48
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	49
Anexo 4. Informe intervención de clima laboral 2021.....	50
Anexo 5. Informe intervención riesgo psicosocial 2021.....	64

INTRODUCCIÓN

El **DNP** promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano y se identifica con el principio del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG el cual “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” (Presidencia de la República, 2017, pág. 19). Por ello; desde la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano se fundamentan las estrategias y la gestión de un ambiente laboral saludable que promueva el sentido de felicidad entendida como la búsqueda de la realización de sus sueños, sentirse plenos y satisfechos “Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia”. (Presidencia de la República, 2017, pág. 23) El Bienestar Social entendido como la búsqueda de calidad de vida en general, la necesidad de generación de ambientes propicios para conciliar la vida laboral con las demás propias del ser humano, ambientes que permitan desarrollarse y alcanzar las expectativas dentro y fuera de la entidad sin olvidar su objetivo.

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

Es así como la calidad de vida laboral y la gestión de la cultura organizacional se convierten en aspectos que generan efectos positivos que impactan en el sentido de pertenencia de los servidores con la organización y el servicio que ofrece al ciudadano. Aspectos que en medio de las actuales circunstancias han generado ajustes importantes que se ven reflejados en el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, que actualiza y complementa el sistema de estímulos de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 que tienen como objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH.

Desde allí se evidencia la articulación normativa que rige el sistema de estímulos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que tienen en esencia temas de bienestar y calidad de vida como son: El ODS 3 Salud y Bienestar, ODS 5 igualdad de género, ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 9 Industria, innovación e infraestructura, ODS 17 alianzas para lograr los objetivos; estos con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 en el que se busca cumplir con el propósito de los objetivos y en el que se estipula la creación del Programa Nacional de Bienestar.

Dichos principios rectores y la necesidad imperiosa de adaptación a las exigencias del mundo contemporáneo, se hace evidente desde el DAFP cuando se expresa la necesidad de servidores 4.0 que hacen parte de entidades inteligentes y cita a Peter Senge “Las organizaciones inteligentes deben enfocar su desarrollo en diferentes disciplinas como (dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico), es decir organizaciones que aprenden y su baluarte principal son los individuos”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 9). Como parte de estos cambios se impone el reto de la transformación digital que ofrece alternativas en las que el análisis de datos

es esencial en la gestión estratégica del talento humano y el manejo de información que permita trabajar de manera efectiva sobre las necesidades y ampliar las posibilidades que se ofrecen de acuerdo con las preferencias de los servidores públicos.

El valor agregado que ofrece lo digital, radica en la utilización eficiente de estas herramientas informáticas, la construcción de una cultura para su uso y la consciencia de sus beneficios, con esto se crea un ecosistema digital en el que el talento humano interactúa de forma dinámica con las herramientas digitales y se mantienen los niveles óptimos de bienestar. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 36)

El Programa de Bienestar del DNP, busca propiciar condiciones que impacten de manera favorable la calidad de vida de los de los servidores públicos y su grupo familiar, trabajando por generar un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar, la felicidad, el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como; la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables que agreguen valor al servicio público y desarrolle valores organizacionales.

La política de Bienestar impulsada por la Subdirección de Gestión del Talento Humano en coordinación con el Grupo de Desarrollo Humano orienta todas las estrategias que hacen parte integral del programa de bienestar, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales de los servidores públicos de la entidad.

El Programa de Bienestar e incentivos está fundamentado en el marco normativo, conceptual e institucional, las necesidades que se evalúan cada año, los resultados de la medición del clima laboral los cuales constituyen elementos de nuestro ADN institucional y las estrategias necesarias que permitan mitigar el riesgo psicosocial e impactar la calidad de vida de los servidores. Todo ello; direccionado como apalancador de la plataforma estratégica del DNP, por lo cual se plantean los objetivos a lograr en la vigencia actual y las estrategias que buscan satisfacer e incrementar los índices de cobertura y participación fundamentadas en el diseño de actividades que adoptan las sugerencias y buenas prácticas producto del análisis de la ejecución de la vigencia anterior.

1. OBJETIVOS

General:

Contribuir al desarrollo integral de los servidores del DNP, al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia a través del diseño e implementación de programas encaminados a mejorar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad. Desde la motivación, crecimiento, desarrollo profesional y personal.

Específicos:

- ✓ Fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de manera conjunta con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- ✓ Generar estrategias de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los colaboradores.
- ✓ Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar en cualquier condición.
- ✓ Generar la estrategia que fortalezca la cultura organizacional, la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Continuar gestionando acciones que conlleven a consolidar a la entidad como el mejor lugar para trabajar.

2. MARCO LEGAL

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores.

Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos, manejo del tiempo entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El marco normativo aplicable al Programa de Bienestar e Incentivos se relaciona a continuación:

Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998. por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Resolución interna 1231 de agosto 06/1998. Por medio de la cual se codifican las normas de origen administrativo que regulan la actividad interna del Departamento Nacional de Planeación.

La Ley 909 de septiembre 23/2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1221 de julio 07/2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2646 de julio 17/2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores

de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1616 de enero 21/2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Ley 1811 de octubre 21/2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el código nacional de tránsito.

Decreto ley 894 de mayo 28/2017. Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Ley 1857 de julio 26/2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 051 de enero 16/2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 648 de abril 19/2018. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Ley 1960 de junio 27/2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

3. DEFINICIONES

▪ 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)

▪ Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

▪ Cambio Organizacional

Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

▪ Clima Laboral

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

▪ Cultura organizacional

La 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)

▪ Riesgo Psicosocial

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo,

todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

▪ Teletrabajo

Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

4. VALORES

El Departamento Nacional de Planeación adoptó el código de integridad, decidió trascender de lo ético a lo íntegro en su código de valores; para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros y no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. El Grupo de Desarrollo Humano mediante la gestión del Programa de Bienestar e Incentivos está comprometido con la promoción y apropiación de los valores del DNP.

<http://larebeca/recursos-humanos/bienestar-desarrollo-del-talento-humano/Paginas/C%C3%B3digo-de-Integridad.aspx>

HONESTIDAD. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre en favor del interés general.

RESPETO. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO. Soy consciente de la importancia de mi función como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA. Cumpló los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA. Actúo con imparcialidad y garantizo los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

SOLIDARIDAD. Estoy dispuesto a colaborar en lo que se requiera para superar las dificultades que puedan presentarse a un equipo de trabajo o una persona, anteponiendo las metas e intereses comunes, a mis intereses particulares o personales sin esperar nada a cambio.

LEALTAD. Siento como propios los objetivos de la entidad y doy prioridad a las metas organizacionales, previniendo y superando los obstáculos que se presenten.

5. POLÍTICA DE BIENESTAR

La política institucional de Bienestar se orienta al desarrollo integral de los empleados públicos del Departamento Nacional de Planeación, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad principalmente del objetivo ... *“Mejorar el desempeño institucional que garantice el cumplimiento de los objetivos y metas definidos por la entidad”*..., llevando a cabo el plan de Acción de la Subdirección de Gestión del Talento Humano del DNP, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de la calidad de vida de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona, la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades y la construcción de un mejor ambiente laboral.

Serán propósitos de esta política:

- Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones Psico-afectiva, Intelectual, social y cultural.
- Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los servidores públicos del DNP, para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional.
- Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los servidores públicos en los programas, actividades y servicios de Bienestar Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias creativas y atractivas.
- El Programa de Bienestar del DNP es concebido como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer la calidad de vida y entorno laboral saludable.
- Procurar un mejor desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético y de la cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
- Promover el respeto hacia los diferentes grupos étnicos, culturales o religiosos a los cuales pertenezcan los servidores públicos de la Entidad.

6. RELACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS

El DNP promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano. Las políticas de calidad de vida dirigidas a los empleados públicos se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional, por una

parte, por el otro se fundamenta en modelos teóricos y metodologías experienciales que buscan generar estrategias, orientaciones y acciones novedosas, mejores prácticas en cultura, clima y cambio organizacional, dirigidos al engrandecimiento del ser humano y al desarrollo de sus virtudes, capacidades, competencias y autoeficacia, anclado a su vez en los diagnósticos de necesidades y situación actual del clima laboral, mapas de riesgos, y brechas entre la cultura hallada y la deseada.

El direccionamiento de una estrategia centrada en la Felicidad como motor de la productividad, busca contribuir al posicionamiento de una cultura de confianza, credibilidad, excelencia, servicio y liderazgo que dinamice y exprese la relación entre creencias, rituales, misión, visión, valores y capacidades organizacionales en la planeación del desarrollo del país y las capacidades humanas vistas en las virtudes y valores de seres humanos integrales, éticos, tanto en el funcionamiento del Estado como en el mercado privado. La relación del Programa de Bienestar e Incentivos con el modelo empresas felices, empresas productivas apunta al establecimiento flexible de un ambiente laboral positivo y motivador que incida en la disminución del riesgo psicosocial, el mejoramiento de la calidad de vida de los equipos de trabajo y sus integrantes como parte de una estrategia integral del DNP.

El desarrollo de esta estrategia establece la importancia en la intervención primaria en Cultura y Clima, la cual tenga alcances integrativos de los diferentes procesos de la SGTH dirigidos a atender las necesidades objetivas y funcionales de los trabajadores, las dependencias como un todo, la entidad, pensando en el cubrimiento focalizado de las unidades de trabajo (dependencias) y equipos de trabajo. Fundamentada en los resultados de la encuesta *Great Place To Work® Trust Index®* como diagnóstico del clima o ambiente laboral, y la *Great Place To Work® Culture Audit®* o de la cultura organizacional, enfocada en las capacidades organizacionales, base diferenciadora de la cultura en el entorno del mercado, en este caso del sector público de orden nacional. Junto con el mapa de riesgos, constituyen elementos que ayudan a identificar el ADN institucional y las vías de mejoramiento o fortalecimiento integral.

Gestionar la felicidad es una de las teorías administrativas recientes a implementar en las organizaciones y un reto muy importante para los altos gerentes y/o líderes responsables de las empresas. Para el logro de resultados se requiere del compromiso institucional que se materializa con las obligaciones y responsabilidades que intrínsecamente se adquieren al implementar y gestionar la Felicidad. Asumirlas es un reto, que dista enormemente de surtir un trámite interno y/o de cumplir con un requisito de norma. Los efectos son a largo plazo, visualizables en los resultados financieros, en los indicadores y en las mediciones de clima laboral que se llevan a cabo internamente.

El DAFP en el marco del MIPG lanzó la iniciativa de la Política de Talento Humano, como una de las 16 políticas de gestión y desempeño institucional que se consideran interrelacionadas con los Sistemas de Servicio Nacional al Ciudadano, Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información; estas políticas, y en especial la de Talento Humano, como eje central de la gestión institucional considera como objetivos, entre otras complementarias:

- a) Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- b) Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

La política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros.

El Modelo, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional se considera como factor crítico de éxito. Para ello; es necesario tener en cuenta que la gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que permiten orientar y determinar el quehacer de las personas de la entidad, su aporte a la definición de estrategias, el logro de las metas derivadas de dichas estrategias, y el incremento de la calidad de vida laboral en un orden coordinado y congruente con las capacidades, y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, relaciones laborales) y por tanto requiere que su planeación estratégica considere cada uno de los aspectos anteriormente descritos.

Los elementos constitutivos de la política, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, son la integridad, y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad, y el segundo a través de los planes de GETH y el ciclo de Gestión. Es en este último y por medio de los diferentes pasos del ciclo de la política, el espacio en el cual se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano.

“Ruta de la Felicidad: *La felicidad nos hace productivos*

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018, pág. 24)

6.1. Focos de aplicación modelo empresas felices, empresas productivas

- **Calidad de vida:** Equilibrio entre la vida personal y la vida laboral centrada en la Felicidad como motor de la productividad, busca contribuir al posicionamiento de una cultura de confianza, credibilidad, excelencia, servicio, liderazgo que dinamice y exprese la relación entre creencias, rituales, misión, visión, valores y capacidades organizacionales en la planeación del desarrollo del país y las capacidades humanas vistas en las virtudes y valores de seres humanos integrales y éticos.

- **Gestión ambiental:** La Gestión del medio ambiente empresarial se traduce en un conjunto de actividades, medios y técnicas tendientes de conservar los elementos de los ecosistemas y las relaciones ecológicas entre ellos, en especial cuando se producen alteraciones debidas a las acciones de la empresa (hombre). Desde esta perspectiva la Entidad puede intervenir para modificar, influir u orientar los usos del ambiente, así como los impactos de las actividades humanas sobre el mismo.

- **Ambiente laboral:** El Clima Organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización y la consecución de objetivos. Por ello; gestionar adecuadamente el ambiente laboral, garantizará personas motivadas y productivas que aportarán al éxito de la organización. Lo cual se convierte en un factor de protección que disminuye el riesgo psicosocial de los integrantes del DNP.

- **Trabajo en equipo:** Entendido como compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la entidad lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

7. PRIORIDADES DE BIENESTAR

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación de necesidades (Ver Anexo 2.) diligenciada por un total de 218 servidores públicos, se encuentra que es importante que áreas como la recreación, servicios sociales promoción y prevención, cultural y deportivos continúen desarrollándose. Por lo anterior se evidencia que las actividades llevadas a cabo en el 2021 respondieron a las necesidades de los servidores; pues según los resultados continúan representando altos niveles de importancia.

Por otra parte, se evidencia una respuesta satisfactoria a la articulación de los ejes trazados por el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022; Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital, retos que se asumieron e irán implantándose mejoras que permitan crecer en estas apuestas en favor del bienestar laboral desde los diferentes procesos de la Subdirección Gestión del Talento Humano. Continuaremos dirigiéndonos a la calidad y bienestar de los servidores públicos para la vigencia 2022 y así seguir acercándonos de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que conforman la entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en equipos de trabajo y familiar.

La intención de esta aproximación se basa en el postulado, que la participación de todos nuestros servidores públicos y colaboradores en actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad formará en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, de su trabajo en particular y de sí mismos. Lo cual genera un mejor ambiente laboral, disminuye el riesgo psicosocial de los servidores, desde la generación de creencias positivas se fortalece el sentido de pertenencia e identidad con el DNP, es decir fortalece nuestra Cultura Organizacional.

Los desafíos enfrentados ante la pandemia provocada por el coronavirus COVID-19, llegaron para quedarse y es importante generar flexibilidad y adaptación a las necesidades importantes a nivel ambiental, social, económico y político. Por ello; permanentemente se deben identificar estos cambios comportamentales al interior de la entidad por lo que es cada vez más importante y necesario, escuchar y conocer a los servidores para anticiparse a las necesidades de adaptación que se requieran.

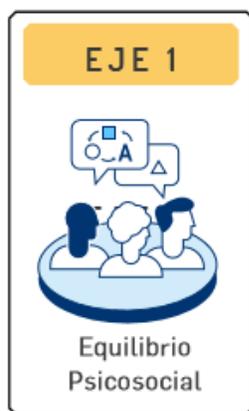
8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA



El programa de bienestar se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

Concepto que ha venido siendo desarrollado logrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Como parte del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, se han diseñado 5 ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.



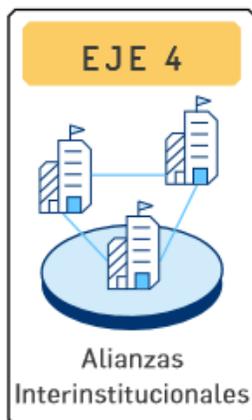
Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 55).



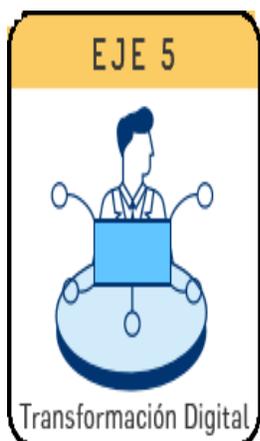
Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 79)



Este eje está relacionado con las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 84)

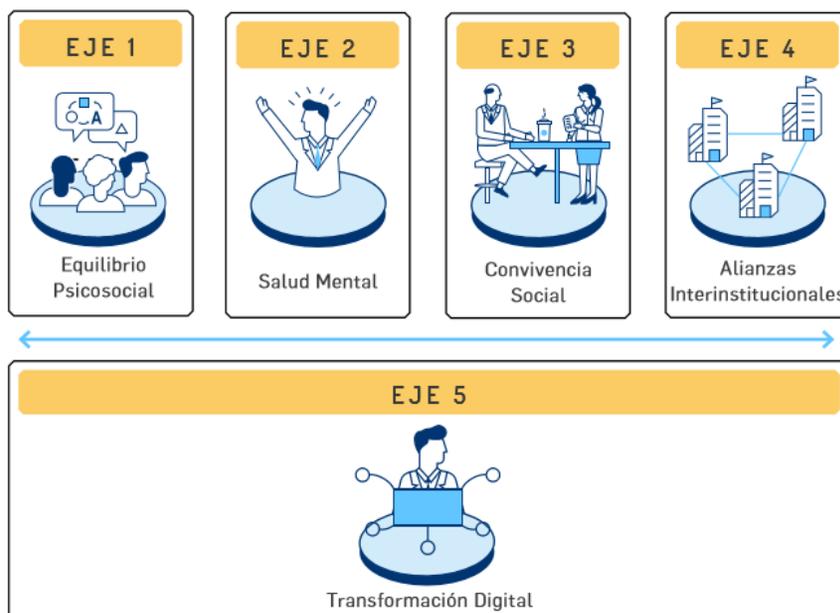


Este eje establece la importancia de contar con alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 90)



Este eje es transversal; la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94)



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

8.1. Programa de protección y servicios sociales

El Programa de protección y servicios sociales tiene como objetivo beneficiar a los servidores y sus familias impactando su calidad de vida, la cual se encuentra directamente influenciada por factores extralaborales que pueden ser percibidos por las personas como positivos o negativos de acuerdo con las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento. Es por ello; que el DNP trabaja en la promoción de espacios que coadyuven a sus servidores en las diferentes áreas a saber y de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 en su art. 2.2.10.2 así:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.

4. Capacitación informal.
5. Promoción de programas de vivienda.
6. Educación formal dirigida a los empleados públicos.

Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura. Se ha creado como parte de este programa el área de manejo del tiempo, como una forma de articular las necesidades detectadas en el programa nacional de bienestar 2020-2022.

Áreas del programa de protección y servicios sociales

- Área Deportiva, Recreativa y Vacacional

Desde esta área se propenderá por el desarrollo de habilidades deportivas y de recreación como parte esencial del desarrollo humano y su aprendizaje social, mediante la generación de espacios de esparcimiento, interacción, trabajo en equipo, sana competencia que fomenten un estilo de vida saludable, empleo del tiempo libre y formación integral que posibilitan la formación de valores éticos y sentido de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

- Área Artística y Cultural

Esta área será busca trabajar por el desarrollo humano y la integración social promoviendo el arte, la creatividad, la sensibilidad artística a través de actividades lúdicas, artísticas y culturales.

- Área Promoción y Prevención de la Salud

El área de promoción y prevención propende por el estado físico y mental de los servidores promoviendo actitudes y hábitos saludables que mejoren sus condiciones de vida.

- Área de Capacitación Informal

Se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea: es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.

- Área de Manejo del Tiempo

Esta área permitió articular al programa de bienestar las estrategias que han venido desarrollándose para flexibilizar el tiempo laboral y brindar beneficios a los funcionarios como son: Teletrabajo, trabajo en casa, horario flexible y apoyo para el manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempo laboral y personal.

- Área de Promoción de Programas de Vivienda

Esta área busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores acercando a ellos los diferentes beneficios y planes de vivienda que ofrecen diferentes entidades.

- Área de Capacitación Formal

Es la que se realiza en instituciones públicas o privadas, reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, en las modalidades de pregrado y posgrado, a este nivel se reconocerán especializaciones, maestrías y doctorados, de conformidad con la Ley 30 de 1992. El Departamento Nacional de Planeación cuenta con un programa de apoyo educativo que beneficia a sus servidores y a sus hijos de acuerdo con la asignación presupuestal para la vigencia.

Objetivo

Permitir a los servidores públicos del DNP acceder a los beneficios del Programa de Apoyo Educativo en programas de formación académica del área de su elección en instituciones educativas del país, de igual manera a los servidores cuyos hijos se encuentren dentro de los criterios que para la vigencia se estipulen.

El Programa de Apoyo Educativo dirigido a servidores públicos cubrirá solicitudes en modalidades académicas de Bachillerato, pregrado y posgrado en instituciones educativas debidamente certificadas por la autoridad competente:

• Apoyo educativo I semestre:

- En el mes de marzo de cada vigencia se recibirán las solicitudes y se realizará el análisis de la documentación de solicitud.
- Se citará al comité de Apoyo Educativo para la aprobación de las solicitudes.
- En el primer semestre se realizará el trámite para el pago a las Universidades/colegios

• Apoyo educativo II semestre:

- En el mes de agosto de cada año se recibirán las solicitudes de inscripción. y se realizará el análisis de la documentación de solicitud.
- Se citará al comité de Apoyo Educativo para la aprobación de las solicitudes.
- En el segundo semestre se realizará el trámite para el pago a las Universidades/colegios

8.2. Programa de calidad de vida laboral

El programa de calidad de vida laboral tiene como objetivo generar, mantener y mejorar el ambiente laboral, para favorecer el desarrollo personal y profesional, permitiendo a los servidores participar en el desarrollo organizacional e identificarse con la entidad reconociéndola como un lugar propicio para su bienestar y desarrollo. Por lo antes mencionado la calidad de vida laboral se ha definido como “un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP (...) se han convertido en argumentos en pro de un buen ambiente laboral el reconocimiento de la importancia de las relaciones humanas e interpersonales dentro de las organizaciones como elementos importantes para la convivencia, la toma de decisiones de manera participativa e incluyente, los mayores niveles de flexibilidad

laboral y el reconocimiento del mérito, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018). Es así; como propender por la calidad de vida cobra cada vez mayor importancia y es objetivo de recomendación desde organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE o el Banco Internacional de Desarrollo BID.

Desde el área de calidad de vida laboral, de acuerdo con el art. 24 del decreto ley 1567 de 1998 y art. 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015; se deben abordar los siguientes programas:

1. Medición de clima laboral bianual
2. Adaptación al cambio organizacional, acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificación de la cultura organizacional y su gestión.
5. Fortalecimiento del trabajo en equipo.
6. Programa de incentivos.

8.2.1. Gestión del clima laboral

El 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). Por ello; su relación directa con la calidad de vida laboral, dado que depende de la percepción que los servidores tienen respecto a su bienestar, satisfacción, identidad referente a la entidad, la cual pese a ser subjetiva ejerce impacto en el ambiente laboral y la sensación de estar-bien a nivel colectivo.

Teniendo en cuenta esto el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, desarrolló los lineamientos de la política que sugiere de manera articulada el trabajo entre la cultura organizacional y el clima laboral, entendiendo que las condiciones físicas y funcionales dadas por la cultura impuesta por la entidad ejercen influencia en la percepción de los servidores. Cada intervención en el clima laboral abra de contemplar entonces todos los aspectos que enmarcan la entidad; desde la plataforma estratégica hasta el aspecto humano de manera integral para trabajar en pro de su bienestar y desarrollo lo cual beneficiara a los servidores como a la entidad en el logro de sus objetivos institucionales que se alcanzaran con un talento humano motivado, satisfecho e identificado con la entidad.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral de la entidad se debe considerar la percepción total que tiene el servidor. Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018, pág. 26). Por ello que trabajar en pro de la calidad de vida laboral de los empleados vista como el bienestar, la salud y desarrollo personal se convierte en una premisa para las áreas de talento humano que deben preocuparse por generar la identificación que hará que la labor sea placentera y por ello fortalecer el sentido de pertenencia y el logro de los objetivos institucionales, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los funcionarios, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

Dicho ambiente se convierte en factor protector o de riesgo psicosocial para todas las personas que laboran, o prestan sus servicios a la entidad, Por ello y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, por el cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, en su capítulo 6 artículo 2.2.4.6.4. Establece (...) El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las

medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

8.2.2. Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima laboral

Los nuevos conceptos y enfoque desarrollados frente al bienestar laboral han permitido entender la importancia de proveer un sano ambiente laboral como parte fundamental del bienestar y ser abordado desde diferentes perspectivas dentro de las que el enfoque psicosocial hacer parte y que entiende el bienestar como

“la interacción de la percepción de si mismo y del mundo, y de los recursos frente a las dificultades y conflictos. Este concepto relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toman como criterios la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 33)

Esta definición multidimensional acerca de manera clara el concepto de clima laboral al bienestar aunado todo ello a la felicidad, un panorama interesante y que comprende varias aristas que deben ser analizadas a la hora de pensar en estrategias de intervención de manera integral como bien lo cita Seligman, para el logro de la felicidad se requiere contar con fortalezas como; la templanza, persistencia y sentido de humanidad. Todas ellas inmersas en un ambiente provisto de experiencias positivas generadas por la entidad.

Clima laboral como factor de riesgo psicosocial

De acuerdo con la definición de riesgo psicosocial abordada desde Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5. La influencia de los factores de riesgo psicosocial en el comportamiento y el desempeño de las personas es alta y de impacto directo en el clima laboral dado que tiene que ver con la percepción y sensación de bienestar de modo tal que tiene relación directa con el aspecto psicológico del individuo convirtiéndose así en un factor protector o un riesgo potencial de acuerdo con la gestión y mitigación que desde la entidad se realice.

Como responsable de la gestión del riesgo psicosocial desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizan los esfuerzos necesarios para el desarrollo de actividades que mitiguen dicho riesgo, no obstante, se hace necesario que se tengan en cuenta de manera integral las estrategias de gestión de clima laboral con riesgo psicosocial y de esta manera dar la importancia que requiere el aspecto psicológico como parte esencial de las esferas a trabajar y los riesgos a mitigar. Por ello; el estudio de las variables que miden riesgo psicosocial se convierte en orientadoras para la gestión del clima laboral lo cual permite que este sea factor protector y mitigador del riesgo.

Los niveles de intervención del riesgo psicosocial que deben tenerse en cuenta para el desarrollo de la estrategia de intervención se relacionan a continuación.

Primaria: Busca eliminar la fuente del riesgo o disminuir la exposición de las personas a ese riesgo, revisando y ajustando las condiciones organizacionales que se convierten en la fuente del riesgo.

Secundaria: Busca acompañar y desarrollar en las personas habilidades para manejar de manera más adecuada las condiciones a las que está expuesta; por ello en este nivel se trabaja con la persona y su capacidad de afrontamiento.

Terciaria: En este nivel se trabaja sobre los efectos causados por los factores de riesgo, con el objetivo de revertir en la medida de las posibilidades los efectos en busca de reincorporar a la persona a la vida normal del trabajo.

Dado el alcance del programa bienestar e incentivos y sus componentes, el nivel de intervención a trabajar en las actividades se ubica en el nivel terciario o secundario y estará enfocado de acuerdo con el análisis de la articulación de los resultados de la medición de clima laboral y riesgo psicosocial evaluando así el nivel en el que se hace viable intervenir desde los diferentes programas que hacen parte integral del Plan.

8.2.3. Cultura Organizacional, adaptación al cambio y clima laboral

Gestionar continuamente la cultura organizacional y el ambiente laboral permite generar estrategias que conlleven a mejorar la calidad de vida de los servidores, impactando su desempeño, su sentido de identidad y motivando a la contribución del logro de los objetivos institucionales y por tanto mejorando el clima laboral.

Como parte fundamental para la gestión de la cultura se encuentran las acciones dirigidas al cambio organizacional el cual es constante en cualquier ámbito, de acuerdo a la forma como se gestione los cambios se pueden convertir en riesgos organizacionales que debilitan la cultura de la entidad o en fortalezas que permitan convertirla en una cultura flexible, abierta al cambio y por tanto preparada para evolucionar de acuerdo a las exigencias del medio de manera que (...) “adopte exitosamente nuevas actitudes, tecnologías y formas de desarrollar sus procesos” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012). Es necesario que los procesos de cambio sean procesos flexibles, no autoritarios y participativos, sostenibles en el tiempo, lo cual puede lograrse si la cultura organizacional de cambio está orientada al factor humano y le da importancia a contar con servidores motivados, que tengan confianza en la entidad y estén capacitados para afrontar los cambios como garante del éxito de estos.

El cambio organizacional se entiende como un fenómeno conceptualmente simple en el que intervienen dos conceptos bien identificados: una situación inicial de la que se quiere (o se desea) salir y una situación objetivo que se juzga como relativamente ventajosa (mejor que la actual). Consiste en poder moverse de un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro, pasando por un periodo normal de inestabilidad o desequilibrio. Si esta inestabilidad está bien manejada dentro de un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, entonces se puede decir que se trata de un desequilibrio estable, en caso contrario será un desequilibrio inestable. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 41) .

Las actitudes para intervenir en el proceso del cambio organizacional planificado son: a) Preparación para el cambio, b) asimilación para el cambio, c) aceptación del cambio, d) compromiso con el cambio. Formalmente, es un proceso que se obtiene con eficiencia a partir de los acuerdos y compromisos desde los líderes o directivos de las distintas áreas y niveles de la estructura organizacional.

Un proceso de cambio en una entidad ocurre de forma muy eficiente si todos sus servidores están comprometidos con él; por tanto, para que estos se comprometan, no pueden ser “atropellados” por el proceso como si fueran algo lejano al mismo, pues el cambio ocurre por medio de las personas. Igualmente, para que se considere a los servidores como parte del proceso, es necesario reconocer sus valores, sus creencias y sus comportamientos. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012)

El cambio organizacional centra sus objetivos en modificar la forma de participación dentro de la entidad y a su vez generar interacciones para construir el tipo de relaciones que necesitan tanto los servidores a nivel micro, como la entidad a nivel macro. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018). Por tanto, es necesario desarrollar estrategias facilitadoras del cambio mental, cultural y actitudinal de manera propositiva que permita la participación de los empleados en el desarrollo y adopción del cambio propuesto.

CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA EN EL DNP

Durante el 2019 se identificaron los aspectos relevantes de la CULTURA del Departamento Nacional de Planeación DNP, sobre los cuales se debe gestionar para transformar la entidad.

Durante el 2020 y 2021 se gestionó la cultura organizacional buscando el cierre de brechas que permita alcanzar la cultura deseada; cuyo emblema es “Generar COMPROMISO y AMOR por la entidad, basado en la TRANSFORMACIÓN de quienes SOMOS, para crear nuevos RESULTADOS que impacten y posicionen al DNP como una entidad que lidera el DESARROLLO sostenible e incluyente para el País”. Este es un proceso de largo aliento; razón por la cual para el 2021 los esfuerzos continúan en por de este objetivo.

El Modelo – Cultura Deseada/ADN



La Subdirección de Gestión del Talento Humano SGTH, así como en el direccionamiento estratégico y procesos de la Entidad, tienen en su alcance la gestión de la cultura organizacional y por esta razón enfocamos nuestros esfuerzos en trabajar por la calidad de vida de los líderes y colaboradores del DNP, que de la mano con la gestión que la entidad realiza desde el mejoramiento continuo de los procesos se relacionan e interactúan generando sinergias complementarias, la cultura gestionada tiene efectos a largo plazo y estos son más duraderos.

Teniendo en cuenta lo anterior durante el 2.021, se desplegaron diferentes estrategias enfocadas a un nuevo discurso generador de identidad el cual se logró despertando en los colaboradores de la entidad el sentido de pertenencia, como también actividades de integración y apropiación de valores con “Yo soy DNP” que no solo

socializaban nuestro código de integridad sino además se convirtió en una forma de reconocimiento en el que como dice nuestra frase fuerza “Todos somos DNP”.

8.2.4. Gestión de Clima laboral y Cultura Organizacional en el DNP

Para la puesta en marcha y fortalecimiento de nuestro ambiente laboral y cultura organizacional, la SGTH realizará actividades sobre este tema y realizará una nueva medición que permitirá analizar el avance en cierre de brechas; acorde con los resultados de este diagnóstico se despegara un plan de intervención que permita gestionar el ambiente laboral y dará continuidad a trabajo sobre prioridades que se obtengan a nivel de riesgo psicosocial. Se proponen estrategias de intervención que permitan cerrar las brechas detectadas para orientar las acciones en el mejoramiento del clima laboral y así impactar el bienestar de los servidores y mitigar el riesgo psicosocial.

Para ello; las actividades propuestas en este Programa (recreativas, deportivas, culturales, entre otras), previa a su realización, durante su ejecución y posterior a la misma, se articularán teórica y contextualmente con el modelo de ambiente laboral y cultura organizacional adoptado por la entidad, con el fin de promover los valores, principios y conductas deseadas alineadas a la proyección estratégica del DNP, así como también sensibilizar a los participantes y generar en cada uno el sentido de pertenencia e identidad con la Institución.

8.2.5. Desvinculación laboral asistida y retiro

Este programa responde a la última fase del ciclo de vida laboral del servidor público en la entidad, para ello se crean mecanismos para la desvinculación asistida; está concebido para preparar a los empleados que se desvinculan de la entidad y para aquellos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

Desvinculación asistida:

En este programa se busca preparar al trabajador para afrontar los cambios que surgen en su vida laboral, apoyarlos sociolaboral y emocionalmente mediante un plan de desvinculación.

Desde esta perspectiva el Departamento Nacional de Planeación desde la SGTH realiza una entrevista de retiro con el objetivo de desarrollar estrategias de afrontamiento de acuerdo con las causas de retiro.

En caso de presentarse un caso de despido, se adelantará un proceso en alianza con la Caja de Compensación Familiar para brindar al funcionario herramientas de afrontamiento de forma positiva y herramientas de búsqueda para un nuevo empleo u ocupación.

Prejubilación:

Este programa se encuentra enmarcado en la normatividad vigente así; por su parte la Ley 100 de 1993, establece las condiciones para la promoción de los servicios sociales complementarios para la tercera edad, las cuales contemplan la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación. Los programas de preparación a la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

La Política de Pre retiro Marco (PPM) implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales no laborales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente, particularmente la relacionada con las normas constitucionales, las leyes laboral y de seguridad social y las demás que contribuyan al conocimiento integral de las obligaciones y derechos de trabajadores y servidores.

Conforme lo establecido por la Ley 100 de 1993, así como los Decretos 36 de 1998 y 1567 de 1998, que establecen la política de pre pensionados y preparación para la jubilación, el Departamento Nacional de Planeación, debe contemplar planes a largo plazo, dirigidos a quienes tienen entre uno y diez años de vida laboral; de mediano plazo para quienes han laborado entre once y quince años y de corto plazo para aquellos que llevan más de quince años de labores, dichos planes deben tener en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

Es así como el programa de preparación para la jubilación estará dirigido a los servidores públicos de la entidad y su población objetivo son las mujeres cuya edad se encuentre entre los 52 y 57 años, hombres cuya edad se encuentre entre los 57 y 62 años, con el objetivo de abordar una estrategia pre-retiro a mediano y corto plazo que favorezca el proceso adelantado por cada servidor público. El objetivo principal del programa es preparar al trabajador para el cambio de estilo de vida en su etapa de jubilación y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

El DNP, desarrolla estrategias de intervención enfocadas a satisfacer las necesidades que las personas en esta etapa presentan; brinda apoyo en desarrollo personal y asesoría jurídica para los trámites propios para obtener pensión. De acuerdo al lineamiento del DAFP, para la planeación de las estrategias de intervención se procede a “elaborar diagnósticos de personalidad, motivaciones, conocimientos, competencias, expectativas y ambiciones, que permitan identificar si éstos servidores que finalizan su vida laboral en determinada entidad desean continuar laborando ya sea en el sector público o privado, o si por el contrario prefieren retirarse del ámbito laboral, es necesario orientar el proceso en la adquisición y entrenamiento de habilidades para lograr una alta probabilidad de reubicación laboral, o si no orientarles en el proceso de generar nuevas actividades en el área personal, recreativa y deportiva que le permita al servidor desvinculado llevar una vida activa y sana”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015), para de esta manera lograr un programa efectivo de acuerdo con las necesidades de que presentan los funcionarios durante esta etapa de transición.

El plan propone 3 ejes de desarrollo de tal manera que los servidores públicos asistan a aquel en el cual pueden potenciar y fortalecer diferentes habilidades físicas, sociales, psicológicas y cognitivas. Esto de acuerdo con el nivel en el que se encuentren una vez ingresen al programa, ya sea básico (primera vez), intermedio (segunda vez) y avanzado (tercera vez).

- **Personas productivas y emprendedoras**, orientado a empoderar al empleado en su rol actual, a que se identifique como una persona productiva, que su trabajo y desempeño es fundamental para la organización y que logre altos niveles de satisfacción laboral. De igual manera permitirle pensarse como una persona emprendedora en el momento de su retiro laboral de tal manera que pueda integrar a su vida diaria uso del

tiempo libre, salud, recreación y deporte, así como ocupación en artes u oficios de su interés que generen reconocimiento social y económico, así como satisfacción.

- **Fortalecimiento de procesos psicológicos sociales, familiares y personales**, orientado a brindar información y asesoría suficiente acerca de esta etapa en el ciclo laboral a partir de su definición y conceptualización en el contexto colombiano. Ayudar a los asistentes a identificar las dificultades y fortalezas que se derivan de esta etapa en las diferentes áreas del ser humano, física, psicológica, social, personal y familiar.

- **Procedimiento, estrategias y aspectos para tener en cuenta para realizar de manera exitosa el trámite de jubilación**, orientado en brindar a los servidores públicos información clara y suficiente acerca de los aspectos normativos y legales que regulan la jubilación en Colombia. Las posibles dificultades que se pueden presentar y las formas en que se pueden solucionar, así como las entidades involucradas, sitios web donde se pueda consultar la información.

Readaptación:

Este programa está enfocado en el proceso de agradecimiento y acompañamiento a los funcionarios que requieran un periodo de transición por situaciones como una reforma organizacional o cambio de un área a otra con el objetivo de brindar la información que requieran para el cambio, capacitación y espacios de desarrollo de nuevas competencias y habilidades.

8.3. Programa de Estímulos e Incentivos

8.3.1. Estímulos y salario emocional

Desde esta área se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los colaboradores a su labor, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan servicios de calidad contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo. Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 “*Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*” (...)

Para ello se ha desarrollado la estrategia de salario emocional como una forma de conciliar en el trabajo, mediante un sistema de integración de alternativas que permitan a los funcionarios equilibrar y lograr la integración armónica entre la dimensión personal y laboral. El salario emocional es entendido como una retribución no monetaria que busca reconocer, motivar, fortalecer el compromiso y promover la calidad de vida de los funcionarios.

Está enfocado en diferentes actividades que van en pro de alcanzar el objetivo propuesto.

Rutas de transporte institucional

Como parte de este programa el DNP con el objetivo de contribuir a la calidad de vida de los funcionarios y mitigar el riesgo psicosocial provocado por una condición extralaboral como es el desplazamiento de la casa al lugar de trabajo y viceversa; en busca de brindar protección y fortalecimiento de la familia, ha decidido ofrecer a sus servidores públicos el servicio de rutas institucionales, para que se desplacen de sus hogares a su lugar de trabajo de una manera segura, oportuna y eficaz.

Celebración de días especiales:

Día Nacional del Servidor Público.
Día de la mujer/hombre.
Día de la secretaria/auxiliar administrativo.
Día de la madre/padre.
Día del abuelo.
Día del conductor.
Día de la profesión.
Día del trabajo decente.
Día del auxiliar de servicios generales.
Halloween, actividad de integración de las dependencias.
Cierre de Gestión.

Programa de Bienestar para todos

Esta estrategia hace parte integral del salario emocional ofrecido a los funcionarios mediante la Chequera de salario emocional cuyos beneficios pueden ser consultado en el siguiente enlace:

<http://larebeca/recursos-humanos/bienestar-desarrollo-del-talento-humano/Paginas/Chequera-salario-emocional.aspx>

Catálogo de productos y servicios

El catálogo ofrece a los servidores públicos del DNP alternativas diferentes y variadas en productos y servicios de su interés, acercándolos y haciéndolos accesibles a todos los colaboradores de la entidad. Se busca obtener descuentos especiales en su uso y consumo al tener un mayor número de aliados que presten sus servicios a los funcionarios en salud, seguros, recreación, almacenes de consumo, etc.

El catálogo de servicios se puede ser consultado en la Rebeca desde el siguiente enlace.

<http://larebeca/recursos-humanos/Paginas/Plataformas.aspx>.

8.3.2. Plan de Incentivos Institucionales

El Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en la normatividad vigente, su objetivo está definido en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado", establece que: "Los planes de incentivos para los empleados

se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

Busca generar compromiso de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” (...)*

Por ello; el Departamento Nacional de Planeación anualmente desarrolla el plan de incentivos que busca destacar a los servidores públicos de gerencia pública, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como a los equipos de trabajo del DNP que muestren niveles de excelencia en la evaluación de desempeño y desarrollo de su trabajo o proyectos, como un sistema de estímulo bajo los principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito.

Para ello; anualmente la entidad adopta el plan de incentivos en el segundo semestre a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño quienes tienen la facultad para trazar los lineamientos de otorgamiento y reconocimiento de los incentivos de acuerdo con la normatividad vigente.

8.4. Programa Transversal

En este programa están contempladas las iniciativas propuestas en el Programa Nacional de Bienestar y que se encuentran enmarcadas en los ejes de alianzas institucionales y transformación digital respectivamente.

La primera de ellas es el fomento de buenas prácticas en materia de bienestar, que tiene como objetivo compartir con otras entidades aquellas estrategias que por sus resultados sean consideradas como exitosas al contribuir en el bienestar social para permitir que sea multiplicada y puestas en práctica. Para ello el Departamento Administrativo de la Función Pública creará el Banco de Experiencias de éxito en materia de bienestar social.

La segunda corresponde al 5 eje transversal de transformación digital en el que el DNP, buscará crear la cultura digital y hacer uso de la analítica de datos para el bienestar con la creación de ecosistemas digitales.

9. SANCIONES

Teniendo en cuenta que hacen parte de este plan actividades que cuentan con cupos limitados, por lo cual se requiere inscripción del servidor público como de sus beneficiarios según aplique para su participación, en aras de su aprovechamiento y mejor uso de los recursos la Subdirección de Gestión del Talento Humano determinó las siguientes sanciones a tener en cuenta por la no asistencia y participación:

1. Una vez inscrito el servidor o sus beneficiarios a una actividad, si no puede asistir, deberá informar al Grupo de Desarrollo Humano esta situación con un plazo no menor a cinco (5) días hábiles a la realización del evento. De lo contrario, será sancionado mediante el impedimento para participar en dos actividades de Bienestar en las que manifieste interés durante la vigencia.

2. Si la no asistencia obedece a un tema médico o calamidad doméstica deberá ser justificada mediante incapacidad médica o soporte de la calamidad presentada debidamente documentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la realización de la actividad, de lo contrario se procederá a sancionar al servidor mediante el impedimento para participar en dos actividades de Bienestar en las que manifieste interés durante la vigencia.
3. Si el servidor o sus beneficiarios se inscriben y no asisten a las diferentes actividades programadas que no generan costo para la entidad y se presenta una de las dos situaciones mencionadas anteriormente, la sanción será la no participación en la siguiente actividad.

10. INTERVENCIÓN

El programa de bienestar e incentivos del DNP orienta cada una de sus actividades al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores, desde el modelo empresas felices – empresas productivas. Desde la planeación se tienen en cuenta los aspectos que pueden ser impactados desde cada una de las actividades y que se convierten en oportunidades para mejorar el clima laboral, el bienestar y por supuesto mitigar el riesgo psicosocial. Por ello; son enfocadas desde los elementos de calidad de vida dimensiones claves que se trabajan de manera transversal desde las rutas de creación de valor propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Las rutas de creación de valor que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG (Presidencia de la República, 2017) son las siguientes:

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Entorno laboral saludable
Teletrabajo
Horarios flexibles
Equilibrio vida laboral/personal
Mejorar el entorno físico
Salario emocional
Espacios de innovación
Mejoramiento individual

Ruta del Crecimiento: liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
Estilo de liderazgo orientado al talento humano, valores y orientación al logro
Desarrollo y formación ser
Acuerdos de gestión
Clima laboral

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los empleados de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Cultura organizacional, cambio e integridad
Implementación de una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
Capacitación

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión
Clima organizacional
Cultura organizacional, integridad y valores.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Planta de personal
Caracterización del talento humano
Gestión de datos SIGEP.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Teniendo en cuenta los principios Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, se realiza la evaluación permanente a la ejecución del programa y el seguimiento de indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

Los resultados de estos indicadores permitirán a la Subdirección de Gestión del Talento Humano obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso.

Los indicadores aplicados al programa de bienestar son los siguientes:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	Número de personas que asistieron al evento de bienestar/Número de personas invitadas al evento de bienestar
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100
Efectividad	Impacto	Mide los cambios que se generan en consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan.	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta semestral del programa de bienestar dirigido a la población objetivo/Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos de bienestar.

PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL										
MEDICION DEL CLIMA LABORAL										
38	Diagnóstico clima laboral	Funcionarios	RUTA ANALISIS DE DATOS/CALIDAD	Convivencia social	NA					
CULTURA ORGANIZACIONAL										
39	Campamento Happy Brain	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMIENTO/SERVICIO/CALIDAD	Convivencia social	NA					
40	ADN del cambio	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMIENTO/SERVICIO/CALIDAD	Convivencia social	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad					
41	Coworking	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMIENTO/SERVICIO/CALIDAD	Convivencia social	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad					
42	Cultura inclusiva	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMIENTO/SERVICIO/CALIDAD	Convivencia social	prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y					
43	Acciones para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMIENTO/SERVICIO/CALIDAD	Convivencia social	NA					
DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA Y RETIRO										
44	Etapas diagnóstica y de seguimiento a prejubilados	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
45	Emprendimiento para la jubilación	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
46	Desarrollo personal (psicológico familiar y social) para la jubilación	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
47	Aspectos legales para la jubilación	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
READAPTACION										
48	Acompañamiento cambios de dependencia (agradecimiento, etto, capacitación)	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
TRABAJO EN EQUIPO										
49	Simulador identidad de equipos (8 horas)	Funcionarios	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
LIDERAZGO										
50	Escuela de liderazgo	Líder del área	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
51	Estudio de estilos de liderazgo y plan de acción para el cierre de brechas.	Líder del área	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
52	Coaching organizacional directivo (3 sesiones de una hora) * 54	Líder del área	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
53	Coaching ejecutivo coordinadores (4 sesiones de una hora) * 27	Coordinadores	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS										
ESTIMULOS - SALARIO EMOCIONAL										
54	Día del Servidor Público	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
55	Programa bienestar para todos (Chequera emocional)	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar					
56	Cierre de gestión	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
57	Reconocimientos cierre de gestión	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
58	Rutas Institucionales	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
59	Celebración días especiales mujer	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar					
60	Celebración días especiales - hombre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar					
61	Celebración días especiales - secretaria/auxiliar administrativo	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
62	Celebración días especiales - madre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar					
63	Celebración días especiales - padre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar					
64	Celebración días especiales - abuelo	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar					
65	Celebración días especiales - conductor	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
66	Celebración días especiales - profesión	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
67	Celebración días especiales - trabajo decente	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
68	Celebración días especiales - Auxiliar de servicios generales	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
69	Celebración días especiales - Halloween	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar					
70	Valor estrella (Entrevistas)	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES										
71	Mejor funcionario	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
72	Mejores equipos de trabajo	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral					
PROGRAMA TRANSVERSAL										
BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR										
73	Inscripción de buenas prácticas al banco nacional de experiencias de éxito en materia de bienestar	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	Alianzas interinstitucionales	Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar					
74	Gestores de felicidad (GEFFES)	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	Alianzas interinstitucionales	Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar					
TRANSFORMACIÓN DIGITAL										
75	Capacitación en análisis de datos (Big Data)	Funcionarios	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Transformación digital	Análisis de datos para el bienestar					
76	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	Funcionarios	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS CALIDAD/SERVICIO	Transformación digital	Análisis de datos para el bienestar					
77	Sincronización de procesos y procedimientos - ecosistemas digitales enfocados en el bienestar (Compes 3875 de 2019)	Funcionarios	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS CALIDAD/SERVICIO	Transformación digital	Creación de ecosistemas digitales					

* Las fechas y actividades pueden variar de acuerdo con las agendas y cobertura establecida por el DNP.

13.RECURSOS Y PRESUPUESTO 2022

PROGRAMA	Presupuesto	Tipo Presupuesto
Programa de Incentivos	\$ 45.000.000	Funcionamiento
Programa de Apoyo Educativo	\$ 50.000.000	
Actividades Bienestar Funcionamiento	\$ 324.000.000	
Rutas institucionales	\$ 475.000.000	
Programa de Acondicionamiento fisico	\$ 17.000.000	
Clima y Cultura (intervención con SST)	\$ 480.000.000	Inversión
Diagnóstico Clima	\$ 80.000.000	
Total	\$ 1.376.000.000	

El Programa de Bienestar e Incentivos, se entiende aprobado y adoptado por el comité de Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 19 de enero de 2022.

Anexo 1. Informe de ejecución programa de bienestar 2021

Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

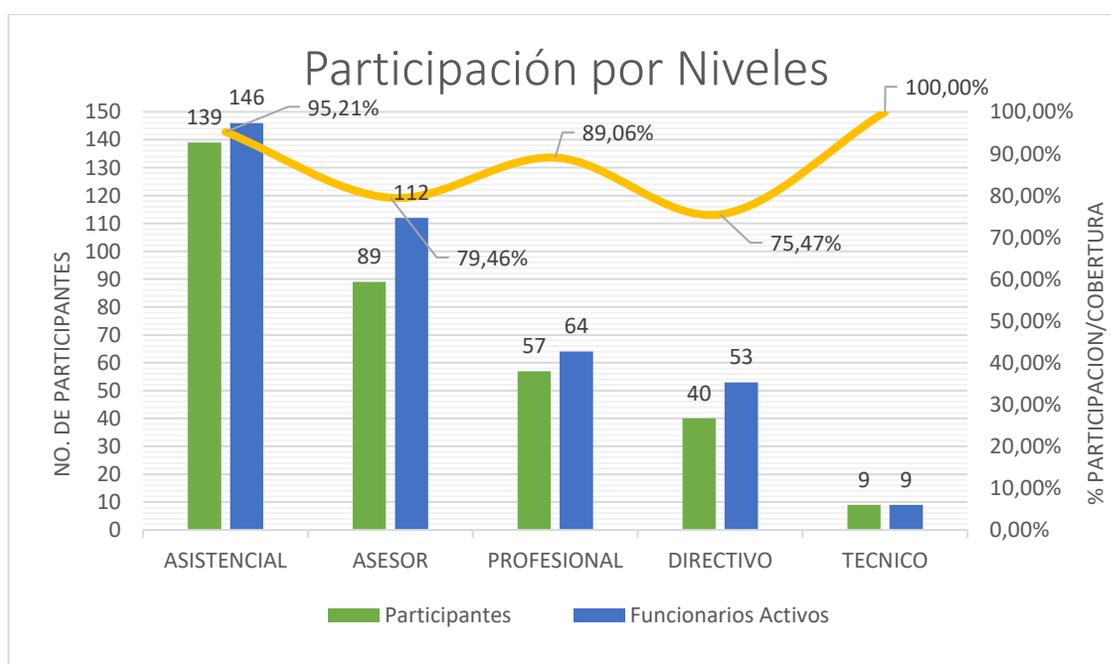
Se gestionó para alcanzar el objetivo general; trabajando desde los diferentes programas que permitió la participación de los colaboradores del **DNP** y sus familiares en las diferentes áreas que hacen parte integral del programa, mediante los cuales se fortalecieron el desarrollo humano y profesional, estilos y calidad de vida necesarios para potenciar capacidades y habilidades en el cumplimiento de sus funciones y los objetivos de la entidad.

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DNP - INVERSIÓN 2021

PROGRAMA	Presupuesto	Ejecutado	Liberado
Actividades de Bienestar e intervención de clima y riesgo psicosocial - Colsubsidio	\$ 926.425.000	\$ 926.425.000	\$ 0
Programa de Acondicionamiento Físico y Entrenamiento Deportivo (Bodytech)	\$ 17.000.000	\$ 11.000.000	\$ 6.000.000
Programa de incentivos	\$ 47.500.000	\$ 41.206.250	\$ 6.293.750
Apoyo educativo	\$ 50.000.000	\$ 49.267.408	\$ 732.592
Totales	\$ 1.040.925.000	\$ 1.027.898.658	\$ 13.026.342

COBERTURA PROGRAMA DE BIENESTAR

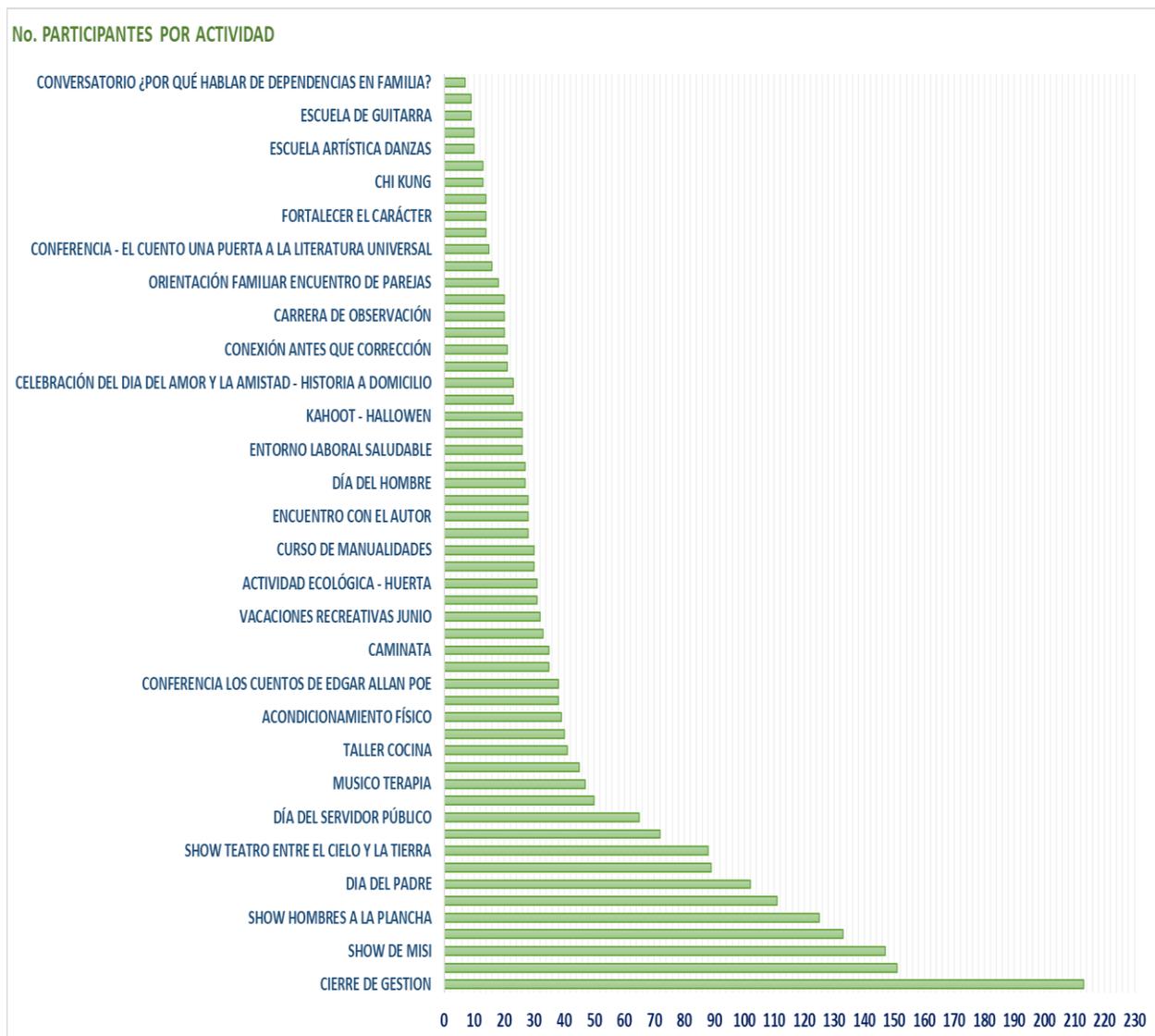
A continuación, se evidencia el número de funcionarios a los que se dio cobertura desde los diferentes programas y las actividades que hacen parte del Programa de Bienestar e Incentivos.



Se evidencia que la ejecución del Programa durante el 2021 alcanzó un alto porcentaje de cobertura en todos los niveles así; técnico 100%, asistencial 95,21%, profesional 89.06%, asesor 79.46% y directivo en un 75,47%. Para un total del 86,98% de la planta total. Para este registro no se tuvo en cuenta actividades de cobertura general como el día de la familia, en las que se llegó al 100% de la población.

EJECUCIÓN

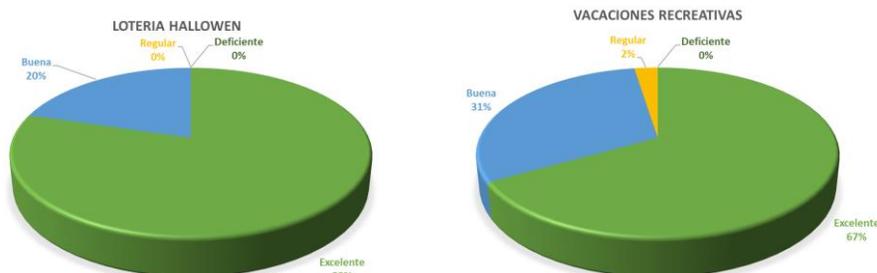
Las actividades que se desarrollaron durante el año 2021 respondieron a las necesidades de los servidores públicos en las diferentes áreas de intervención.



INFORME DE SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Área Deportiva, Recreativa y Vacacional

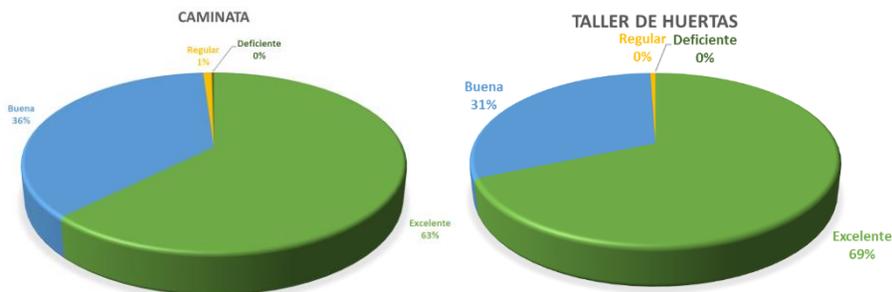


El nivel de satisfacción de las actividades de esta área es alto, sin embargo; se evidencia un porcentaje del 2% regular en las actividades de vacaciones recreativas que, aunque no es significativo si deja como parte de las inferencias que tuvo realizar la actividad el primer semestre de manera virtual y las dificultades que esto conlleva para llegar al público objetivo y vincularlo en actividades que normalmente requieren de un nivel de interacción importante.

Área de promoción y prevención de salud



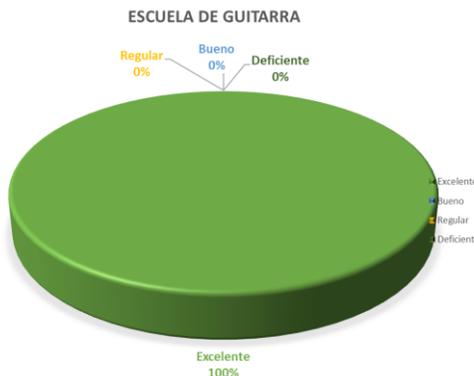
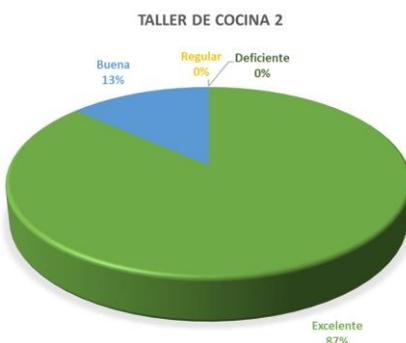
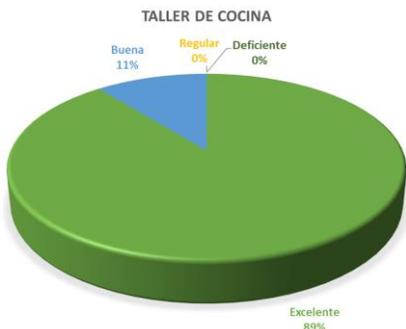
En esta área el nivel de satisfacción es alto; pero también se evidencia un porcentaje, aunque muy bajo de insatisfacción al calificar con un 2% regular la actividad de la caminata obedeciendo a aspectos de bioseguridad del lugar que a la percepción de un participante no cumplió con las expectativas





Tanto en la escuela de padres como en orientación familiar se ofrecieron diferentes temas en el formato de conversatorio que evidencian una clara aceptación y satisfacción en los participantes, encontrando en temáticas de sistemas familiares la mayor aceptación e interés.

Área de capacitación informal en artes o artesanías



En esta área se continuó desarrollando diferentes tipos de talleres y se extendió la intensidad en los que se evidenció mayor interés, en esta vigencia la insatisfacción se redujo al mínimo mostrando que las barreras de la virtualidad se fueron superando y permitiendo mayor aceptación y aprovechamiento lo cual se evidencia en los altos niveles de satisfacción manifestados en excelente en todas las actividades propuestas, por lo que se dará continuidad con niveles que permitan el desarrollo de las habilidades y den mayor cobertura.

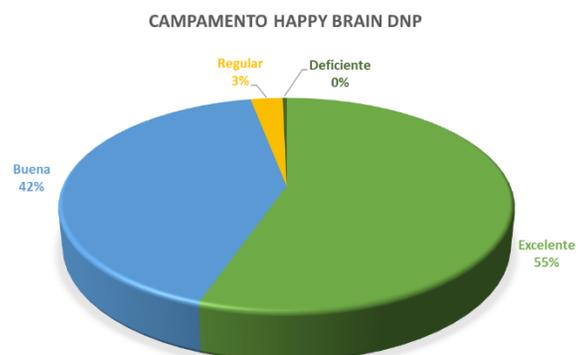
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Desvinculación laboral asistida



En el programa que se trabajó para el 2021 para la población de prepensionados, se evidencia un alto nivel de satisfacción y sugerencias interesantes que continúan orientando la estructuración de la temática a trabajar en el 2022.

Desde esta área se trabajó en la gestión de habilidades de los líderes y equipos de trabajo en una estrategia compuesta por varias actividades denominada Happy Brain, con un 55% de calificación excelente y un 42% ubicada en buena; se evidencian algunas calificaciones regular y deficiente que son oportunidades para revisar e iniciar algunas acciones que permitan mejorar.



PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Estímulos - salario emocional



De las actividades que hacen parte de los estímulos y el salario emocional fueron evaluadas en estos tres eventos que contaban con la estructura y elementos para ello. El nivel de satisfacción es muy alto, lo cual es coherente con la percepción, comentarios de agradecimiento y resultados de ambiente laboral, lo que permite inferir que la satisfacción permanece ante los esfuerzos realizados para cumplir el objetivo planteado en el programa de trabajar por el bienestar y satisfacción de los funcionarios y sus familias.

LOGROS



Como parte de los logros a mencionar se encuentra la consecución de un programa integral y de alto impacto que fue presentado al Premio de Alta Gerencias 2021 y que sigue fortaleciendo para trabajar en función de la calidad de vida y bienestar de los servidores del DNP y sus familias.



Anexo 2. Informe de resultados encuesta detección necesidades de bienestar 2021

La encuesta aplicada fue estructurada con preguntas cerradas de opción múltiple, dirigida a los empleados públicos del DNP.

Fecha de aplicación encuesta:	16 al 22 de noviembre
Total, población encuestada:	218 funcionarios
Equivalencia	56.77 %

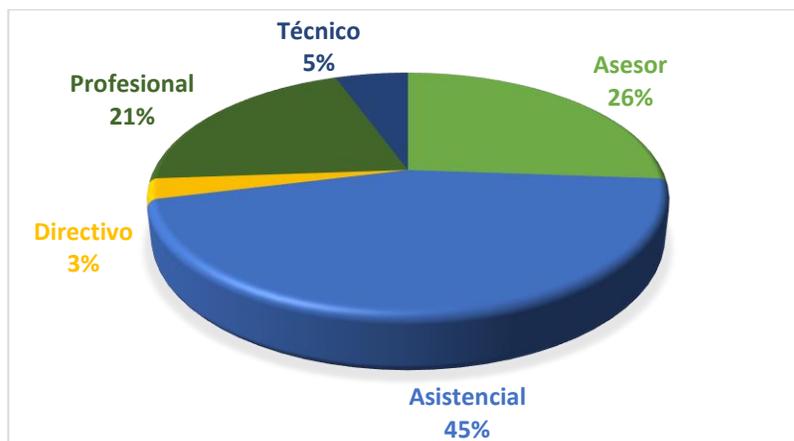
Descripción:

La encuesta presentó ítems, relacionados con los programas desarrollados en el 2021, buscando conocer el grado de importancia que cada actividad representa para los servidores. Como también conocer el interés por nuevas actividades que puedan hacer parte del programa de Bienestar para el 2022.

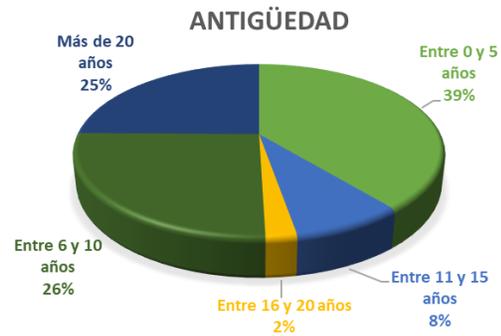
La encuesta fue diligenciada por un total de 2185 funcionarios lo que corresponde al 56.7% del total de la planta activa. Esta encuesta se basó en los diferentes programas de bienestar y protección social, calidad de vida, estímulos e incentivos.

Los resultados se muestran a continuación:

En la población que participó en el diagnóstico, evidencia que el interés de participación e interés del nivel asesor presenta tendencia en aumento. Los porcentajes de participación en el diagnóstico se encuentran en coherencia con la estructura de la planta de la entidad, se presenta un 3% de participación en el nivel directivo indicando que se mantiene su interés y abre la oportunidad de llegar a ellos de manera más efectiva.



Con respecto a la antigüedad, se tiene como público objetivo entre 0 y 5 años el 39% y de menos de 10 años de antigüedad del 26%, lo cual nos dice que tenemos un mayor número de personas ingresando lo cual es una gran oportunidad y un reto para lograr posicionar e impactar un público que tiene nuevas ideas y expectativas diferentes.



Edad



Para lo cual es importante tener en cuenta el rango de edad en el que se encuentra la población que para este caso continúa siendo una población joven en su mayoría soltero seguido de quienes están en un proyecto de familia en la que los datos demográficos marcan la tendencia de las propuestas de las actividades a realizarse en el programa.

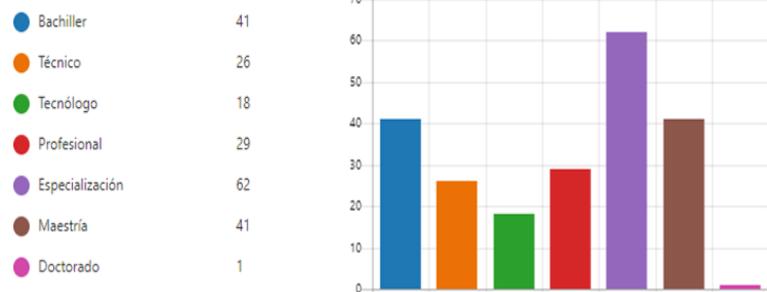
Estado civil



Esta información aunada a los demás datos demográficos logrados, evidencian la necesidad de continuar con la diversificación en temas y actividades de familia.

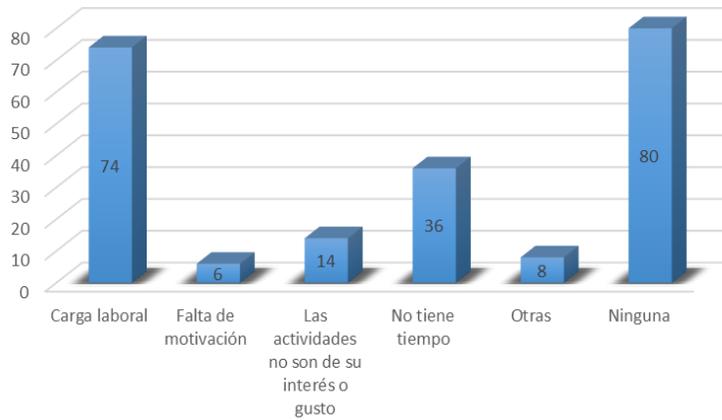
Con respecto al nivel educativo de los funcionarios se evidencia que 41 personas permanecen en nivel educativo de bachillerato, población objeto del programa de apoyo educativo y como parte del análisis se concluye que muchos de ellos se encuentran vinculados a la planta en provisionalidad, por lo cual se debe Realizar un estrategia que permita atender esta necesidad.

Nivel de estudios

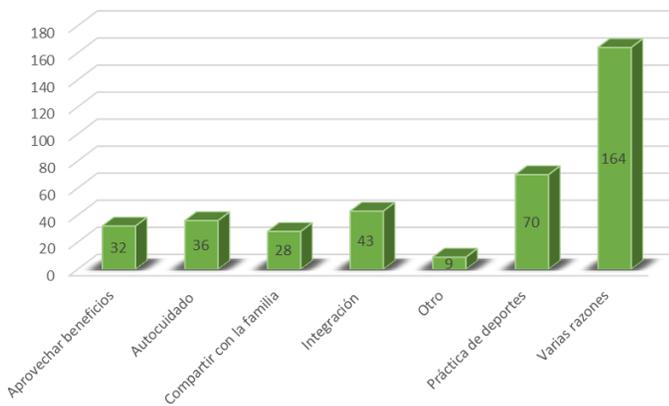


Al indagar por las razones que les impiden participar en las actividades propuestas desde el programa se evidencia que la carga laboral continua predominando en correlación con la falta de tiempo, como también es importante resaltar que el nivel de desinterés por las actividades que se ofertan ha venido disminuyendo y debe seguir trabajandose en la diversidad de acuerdo a los datos demográficos hallados.

Razones para no participar



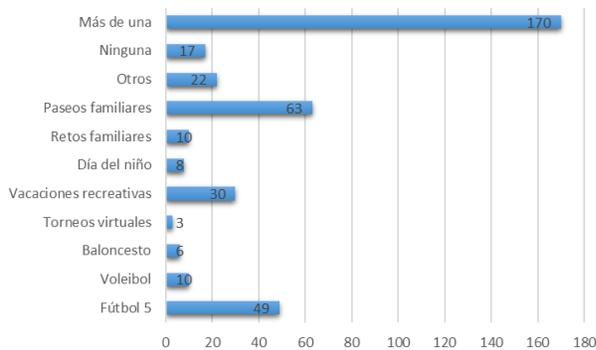
Motivos para participar



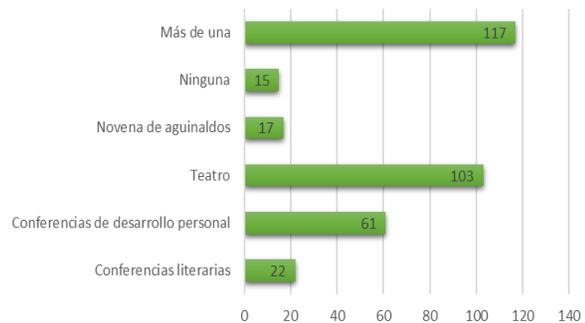
Cuando se indaga por los motivadores que los lleva a participar en las actividades del plan, encontramos que aprovechar las respuestas se muestran de manera integral, pues muchos de los funcionarios coinciden en varias de las alternativas; evidenciando que aprovechan los beneficios en busca de compartir, de autocuidarse y de espacios de integración.

En aras de evidenciar los intereses de los funcionarios en las diferentes áreas que hacen parte del plan, se relacionan a continuación los resultados por área.

área deportiva, recreativa y vacacional



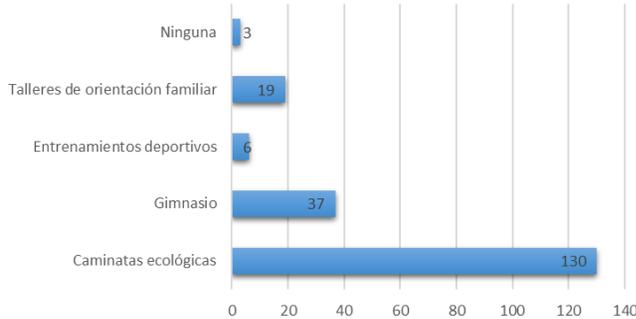
área artística y cultural



Los gráficos permiten evidenciar el alto interés de los funcionarios por temas familiares como los paseos y las vacaciones recreativas, como también el el área artistica el teatro continua siendo una de las actividades

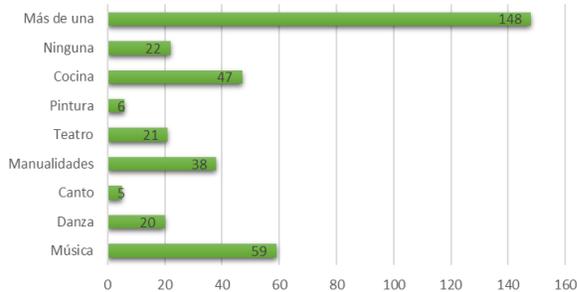
preferidas y al incluir la posibilidad de fútbol en el posible retorno a la presencialidad el interés se hace manifiesto nuevamente.

área de promoción y prevención de la salud



En el área de promoción y prevención en salud la preferencia esta en las caminatas ecológicas con 130 votaciones, la cual es una actividad también para compartir. Seguida del programa de acondicionamiento físico / gimnasio y los talleres de orientación familiar.

área de capacitación en artes o artesanías



área de estímulos - salario emocional



Las dos últimas áreas del programa encontramos, el interés de los funcionarios de manera importante en la capacitación en artes con preferencia por el taller de música y cocina, como también aceptación de los talleres de manualidades y danza que se continuaron trabajando durante el 2021.

Con respecto al área de salario emocional se evidencia el impacto e interés que continua teniendo la chequera de salario emocional y las celebraciones de días especiales.

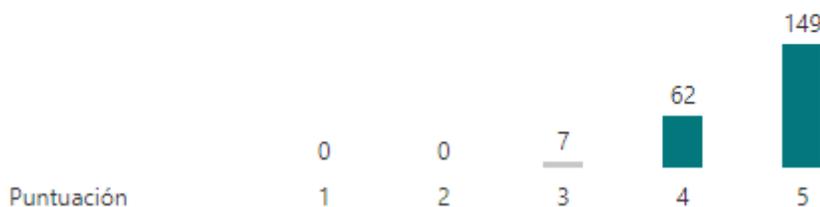
¿Cómo califica el programa de bienestar 2021?

97% valorado entre "4-5" para esta pregunta



Clasificación media 4.65

Distribución de la puntuación

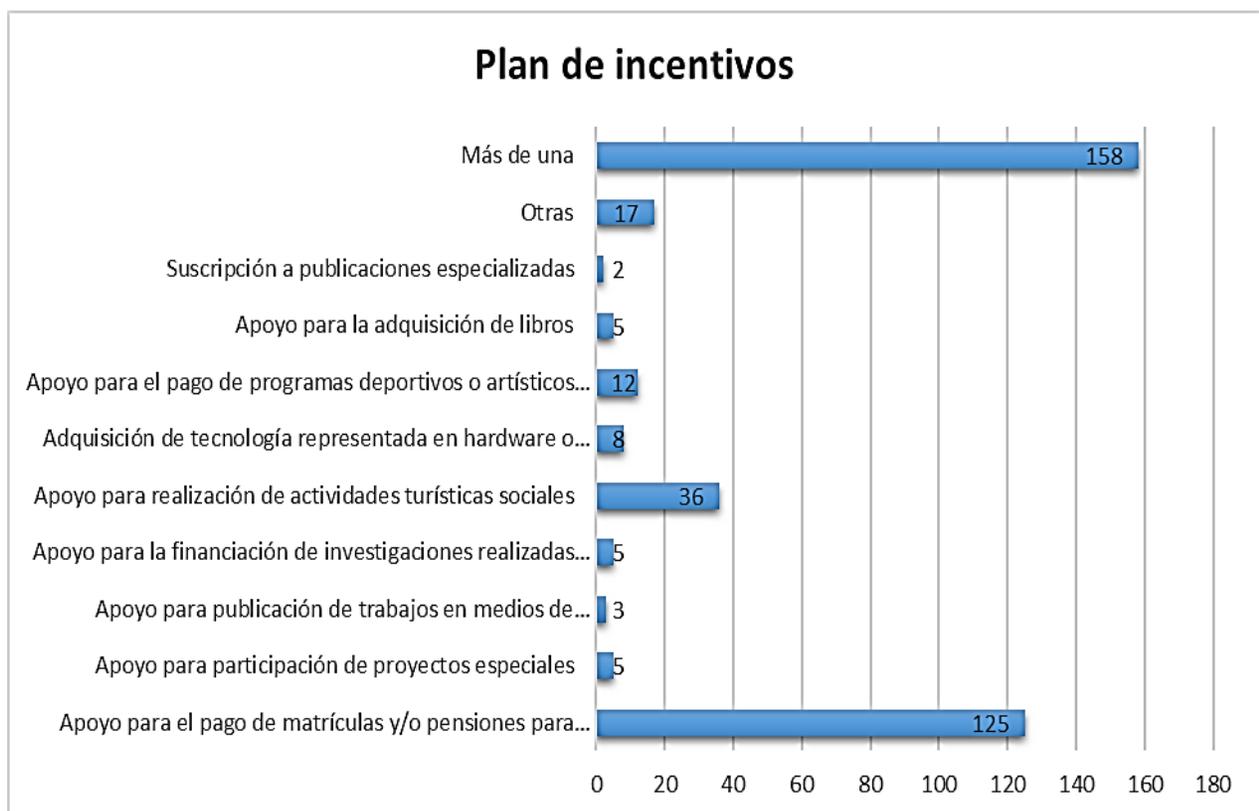


¿Qué otro incentivo desearías incluir?

- Un día de permiso por aniversario de ingreso al DNP
- Equitación
- descuentos en restaurantes o bonos para redimir en alimentación
- Reconocimientos o distinciones por el trabajo de calidad, de tal manera que aunque saben que están fijos, se esta calificando la calidad de su trabajo.

Algunos funcionarios manifestaron su agradecimiento al programa ofrecido, se sugiere retomar algunas actividades que por el trabajo virtual han sido suspendidas y se deja como sugerencias varias el tema de ampliación de cupos en temas de artes y artesanias, mantener la srutas institucionales entre otras.

¿Qué opción del plan de incentivos de la entidad es de su interés?



Las opciones que representan mayor interés para los funcionarios en el plan de incentivos continua siendo el apoyo para el pago de matrículas y/o pensiones con 125 votos, seguida por el apoyo para actividades turísticas, el apoyo para el pago de programas deportivos o artísticos y la adquisición de tecnología. La opción de menor interés es la suscripción a publicaciones especializadas.

¿Qué otro incentivo desearía incluir?

Se encuentran en las respuestas algunas de las siguientes sugerencias:

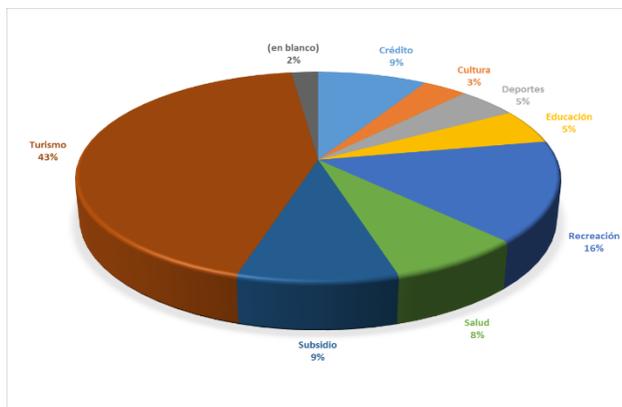
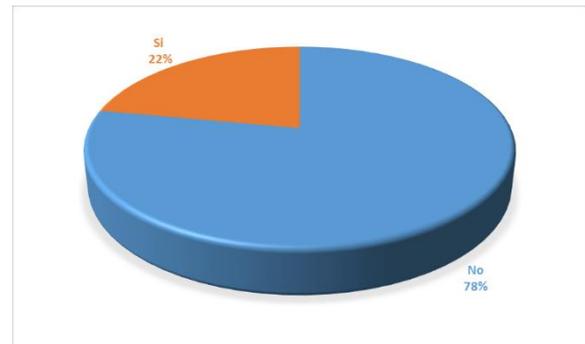
- Apoyo educativo en materiales escolares.
- Cursos de inglés.
- Apoyo para formación no formal en temas de interés del funcionario.

También algunas que por normatividad no son viables:

- Libre inversión.
- Apoyo para la adquisición de vivienda.
- Apoyo educativo para familiares.
- Medicina prepagada.

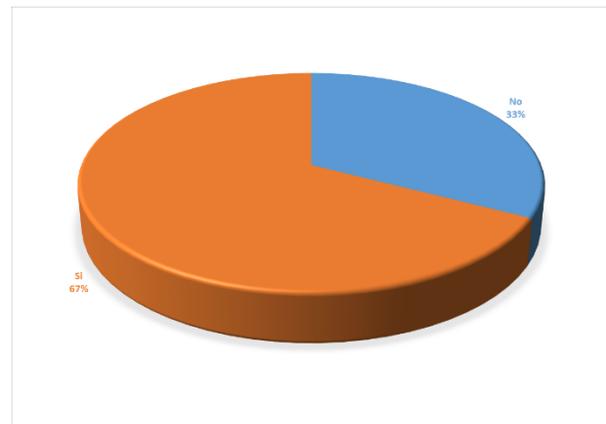
Interés General

¿Conoce y ha utilizado los servicios de la caja de compensación familiar?



¿De cuál de los servicios que ofrece la caja de compensación familiar le interesa recibir información?

¿Requiere información acerca de los servicios de promoción de programas de vivienda ofrecidos por el FNA, Fondos de Cesantías u otras entidades?



Sugerencias

Los funcionarios manifiestan su interés en contar con alternativas como créditos, convenios y descuentos para la adquisición de vivienda, la inclusión en el catálogo de servicios de beneficios en odontología, optometría, dermatología. Como también acercarse a cooperativas públicas y otros bancos entre otros temas de importancia.

Análisis general

La edad, estado civil y personas a cargo continúan evidenciando que el porcentaje más alto de la población de la entidad se encuentra en una etapa en la que el aspecto familiar cobra una importancia alta desde las diferentes composiciones de familia, es así como la variedad de temas para hijos, relación de pareja, solteros y familia con hijos y sin ellos, permitirán ampliar el espectro y brindar más oportunidad para participar.

Buenas prácticas y oportunidades:

La encuesta aplicada evidencia un alto nivel de satisfacción al percibir cercanía e interés por atender las necesidades emocionales, la inclusión de la familia, trabajo en el desarrollo personal y solicitan que se continúe vinculado cada vez más a sus familias para lo cual es importante tener en cuenta los datos demográficos para ofertar actividades de interés y diversidad.

Continuar con las actividades que se vienen hasta ahora ejecutando y una vez sea viable ante la contingencia sanitaria provocada por el Covid 19, y seguir retomando en la medida de las posibilidades las actividades como las caminatas, escuelas deportivas, bolos y torneo de fútbol 5 con algunas de las sugerencias puntuales y oportunidades para el programa 2021.

Como parte de las estrategias que son un reto para el Grupo de Desarrollo Humano Líder del Programa es el diseño de la estrategia Bienestar a la Carta que tiene por objeto llegar de manera más cercana a la población, conocerlos aún más y poder así ofrecer actividades que se ajusten más a las características de los funcionarios y sus familias.

Anexo 3. Informe impacto programa de bienestar en el año 2021

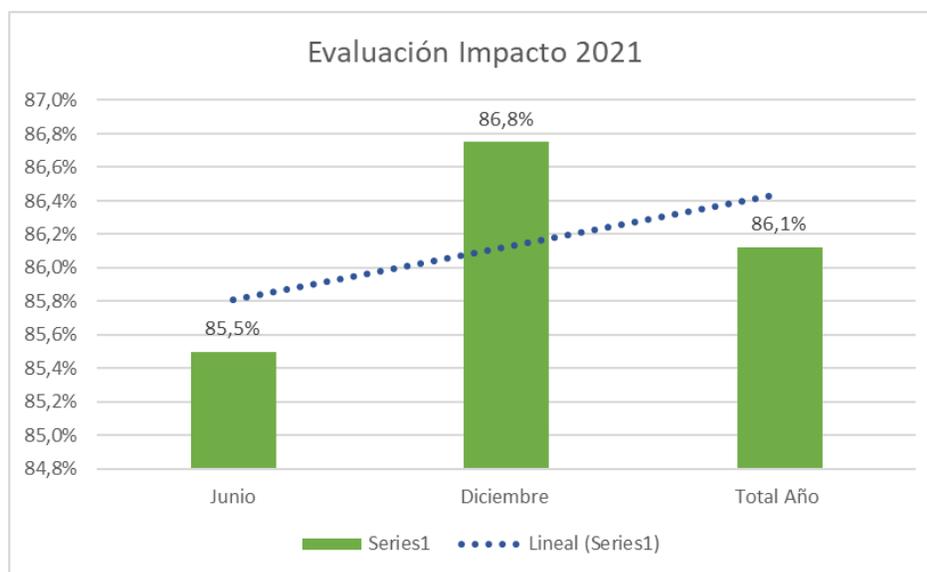
Estos resultados se obtienen de la medición del indicador de efectividad diseñado para medir el impacto que genera el programa de Bienestar en el desarrollo integral de los servidores públicos del DNP.

La encuesta de Bienestar aplicada fue estructurada con pregunta cerrada de opción múltiple, dirigida a los empleados públicos del DNP y aplicada de manera semestral de acuerdo con las siguientes variables:

Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta semestral del programa de bienestar dirigido a la población objetivo.	Es el promedio total de la calificación de las actividades ejecutadas durante el semestre del programa de bienestar, este valor es producto de la tabulación del Formato Evaluación
Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos de bienestar.	Es el valor máximo de la escala para evaluar cada criterio, es decir, el valor que se pretende lograr en cada evaluación, en este caso es 4.

El porcentaje de impacto obtenido en el primer semestre fue de 85,5% ubicándose en un nivel de cumplimiento sobresaliente, lo que evidencia que las actividades del Programa tienen impacto directo en la calidad de vida de los funcionarios, continúa siendo motivo de descontento el mecanismo usado para reconocer a los mejores funcionarios que se encuentra regido por la normatividad vigente y que conlleva una oportunidad en la generación de cultura de evaluación de desempeño consciente y con propósito de desarrollo.

El porcentaje de impacto obtenido en el segundo semestre fue de 86,7% ubicándose en un nivel de cumplimiento sobresaliente, lo que evidencia que el impacto de las actividades aumento durante el segundo semestre, alcanzando un impacto del 86,1% anual.



CONCLUSIONES

El Programa de Bienestar 2021 buscó continuar en un proceso de adaptación a las circunstancias que se viven mundialmente, desarrollo estrategias nuevas y siguió realizando esfuerzos por mantenerse cerca de todos y cada uno de nuestros funcionarios. La chequera de salario emocional se renovó para ofrecer nuevos beneficios para celebrar y compartir en familia días especiales, nuestro programa de apoyo educativo mantuvo el beneficio a los hijos de nuestros funcionarios en el nivel básico primaria y secundaria, innovamos y encontramos diferentes formas de ofrecer otras actividades en la virtualidad y entrar en el retorno a la presencialidad involucrando familias completas. Creamos espacios en los que entre colaboradores encontráramos maneras de integrarnos y equilibrar nuestro tiempo laboral con el personal especialmente en tiempos difíciles como los que vivimos a nivel mundial.

Continuamos con la escuela de liderazgo como parte de una estrategia ambiciosa que involucro los equipos de trabajo con resultados interesantes que apalancaron la gestión del ambiente laboral de la mano de nuestros líderes y directivos para crecer juntos y seguir trabajando día a día por el bienestar de todos. Esto; unido a la participación de los funcionarios en nuestros diferentes programas, su compromiso, identidad y orgullo por pertenecer al DNP nos ha permitido seguir construyendo juntos el mejor lugar para trabajar.

El programa de bienestar ha debido seguir adaptándose de manera constante a las necesidades que se vayan presentando ante la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, represento un gran reto, no solo por la necesidad de permanecer en un alto porcentaje en la virtualidad sino por el retorno progresivo y todo lo que ello conlleva a nivel mental para los colaboradores y dinámicas familiares que requieren de nuevos procesos de cambio.

RECOMENDACIONES

Es necesario continuar con el afianzamiento y aprovechamiento del uso de las herramientas tecnológicas que permitan el aprovechamiento de las actividades, brindar apoyo para diversificar y mejorar la interacción es un desafío en la virtualidad, pero también un aspecto importante para considerarse en la presencialidad.

La tendencia en las actividades de mayor nivel de importancia para los servidores continúa siendo aquellas que promueven la integración de tipo familiar y laboral, que brindan espacios de diversión para los niños y los integrantes de la familia. Por lo tanto, se recomienda que estas actividades se mantengan y se promuevan en tiempos y horarios que permitan un mayor número de participantes.

Anexo 4. Informe intervención de clima laboral 2021

INTRODUCCIÓN

El Departamento Nacional de Planeación desde la Secretaría General y la Subdirección de Gestión del Talento Humano, trabaja desde sus diferentes procesos por el desarrollo y cuidado de sus funcionarios, entendiendo que es el recurso más valioso con que cuenta la entidad. El DNP promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano y se identifica con el principio del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG el cual “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” (Presidencia de la República, 2017, pág. 19). Es así; como la calidad de vida laboral ha venido cobrando gran importancia a nivel mundial lo que ha traído consigo un nivel de conciencia de los aspectos y condiciones que permiten y potencian esa calidad de vida desde las diferentes dimensiones del ser humano (personal, espiritual, familiar, social y laboral).

La transversalidad de los elementos que hacen parte del clima o ambiente laborales, pueden identificarse no solo en el plan de bienestar, sus programas y áreas de trabajo, sino también en el enfoque desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es de esta manera que se logra gestionar el clima laboral de manera complementaria e integral.

El presente documento contiene el reporte de las actividades asociadas a los planes individuales de cada dependencia, tendientes a la articulación, ejecución e intervención del programa de cultura, cambio organizacional y clima laboral con el cumplimiento del plan de acción de intervención a corto plazo.

Alcance

Esta intervención sobre el cierre de brechas de clima laboral y fortalecimiento de la cultura deseada aporta a las estrategias a corto plazo, para sensibilizar y preparar acciones de mediano plazo que contribuirán a la siguiente medición de clima.

Grupo de valor

Para el DNP involucrar los diferentes actores que construyen juntos el clima laboral de la entidad es un reto, por ello; se ha propuesto crear y generar diferentes acciones que permitan incluir funcionarios y contratistas que conforman el grupo de colaboradores del DNP, entendiendo que todos son actores fundamentales en la construcción y mantenimiento del ambiente laboral de la entidad.

Objetivo

Mejorar los sistemas de gestión del talento humano en el DNP a través del clima laboral, por medio de la generación de acciones y espacios de conocimiento, esparcimiento e integración enfocados en la sostenibilidad y mejoramiento de las condiciones que permiten un buen ambiente laboral en constante cambio.

Los resultados obtenidos, ubican al DNP en un estadio de excelencia, con un avance significativo en la gestión de mejoramiento de su ambiente laboral, lo cual se convierte en un reto de sostenibilidad y mejoramiento.

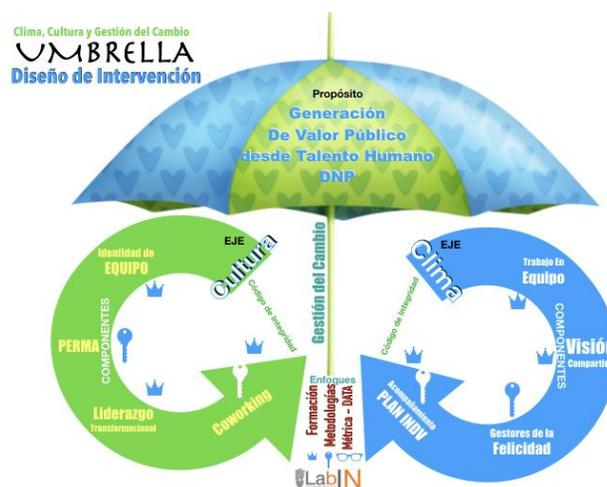
Oportunidades según informe GPTW:

- Escuchar a los colaboradores de las áreas de desempeño Grupo de Biblioteca y Archivo, Subdirección de Crédito, Subdirección de Empleo y Seguridad Social, Grupo de Comunicaciones y Relaciones Públicas y Grupo de Desarrollo Humano mediante Grupo Focales, con el fin de identificar como podría responderse mejor a sus necesidades y expectativas
- A partir de sus hallazgos, apoyar a sus líderes para elaborar e instrumentar el plan de acción respectivo, que permita capitalizar las oportunidades detectadas.

Una vez se obtuvieron los resultados en el 2020 se hizo la clasificación de microclimas que permitiera generar alternativas en la metodología de intervención de manera más estructurada y direccionados particularmente a cada área, con el objetivo de impactar y obtener procesos de reflexión más cercanos a la realidad laboral de cada área.

Dentro de la proyección 2021 se orientaron acciones que promovieran el fortalecimiento de la cultura desde los valores, dichas actividades que fueron previstas se incorporaron los valores de la entidad como atributos de apropiación individual y colectivo también para la mejora del clima.

MODELO GRÁFICO DEL DISEÑO DE INTERVENCIÓN “UMBRELLA”



El presente diseño propio de Intervención fue el adelantado en el 2021 en el Departamento Nacional de Planeación basado en que la cultura y el clima está bajo la misma “SOMBRILLA”, es decir que las actividades pueden estar interrelacionadas, puesto que contribuyen de manera directa con la filosofía de la organización, así como del ambiente laboral, Encontramos en el diseño claramente que el código de integridad es conector primario que cierra los círculos. A continuación, se describen los elementos que lo componen.

El modelo de intervención UMBRELLA (Sombrilla en Inglés) está definida como esa cubierta que reúne el propósito de generar Valor Público desde la gestión del Talento Humano, tendiendo debajo de ella (2) EJES:

- ✓ Cultura Organizacional
- ✓ Clima Laboral

Lo que se busca es que a partir de las intervenciones o estrategias se pueda Gestionar el Cambio, este se representa como el soporte que debe tener la organización al interior para no solo comprender el cambio interno, sino el cambio externo a la entidad, respondiendo a las necesidades del contexto social, con miras hacia ese propósito que es GENERAR VALOR PÚBLICO.

Por otra parte encontramos tres (3) ENFOQUES por las que pueden pasar los componentes, estos son:

- ✓ **Enfoque con Formación:** Este Enfoque es aquel por el cual la estrategia tiene su intención de transmitir, sensibilizar, fomentar saberes para la apropiación de iniciativas que contribuyen al Clima o a la cultura organizacional.
- ✓ **Enfoque con Metodología:** Compréndase este enfoque como aquel que se implementa a partir de metodologías o referentes teóricos (Ejemplo PERMA) que contribuyen y aportan al cambio comportamental hacia la cultura deseada y al clima laboral que facilite el bienestar de los colaboradores.
- ✓ **Enfoque Métrico o de Data hacia el Talento Humano:** Este enfoque se busca que sea transversal, es decir, lograr que las acciones o estrategias que se ejecuten en los componentes puedan arrojar información que contribuya a DATOS que aporten a la toma de decisiones sobre la efectividad, avance, cambio y/o monitoreo de lo que se ejecuta, por ello se crea el prototipo del LABORATORIO DE TALENTO HUMANO “LabIN”, Idea para el 2022 como recomendación para su implementación y lanzamiento.

Y finalmente contamos con los COMPONENTES, estos corresponden a los elementos que aportan a que la estrategia funcione sobre los ejes (clima o cultura) son los elementos orientadores para generar estrategias que impacten favorablemente hacia el propósito de generar valor desde el talento humano. Estos componentes pueden modificarse, adicionarse o eliminarse a medida que la madurez del diseño se vaya cumpliendo.



EJE: CLIMA y CULTURA	Actividad: Employer de Equipos (iIDENTIDAD)	Componente: Trabajo en equipo, Visión Compartida, Acompañamiento Plan Individual de Clima.
Enfoque: Formación Métrica. 	Genera Data para el Laboratorio. SI <input checked="" type="checkbox"/> X. NO <input type="checkbox"/> 	

La estrategia se basó en trasportar el concepto del Employer Branding hacia los equipos, si bien es cierto, autores mencionan que hace referencia a la imagen que proyecta un negocio en su calidad de entidad empleadora. Esta percepción es, de hecho, la suma de la reputación de cualquier empresa entre sus trabajadores actuales y entre los candidatos potenciales. Branding no solo es un logotipo, es lo que la gente dice, piensa y siente, es lo intangible, los valores; es el alma de lo que se construye (Andy Stalman).

Así mismo, esta estrategia permite la transmisión de valores y ventajas de la entidad a los colaboradores, puesto que esta transmisión se realiza a través de mecanismos de comunicación interna, así como la mejora en el sentimiento de pertenencia a la marca del empleador.

Finalmente, la imagen de la marca empleadora no debe centrarse solo en la fachada, sino que la honestidad y la transparencia han de ser pilares para la entidad y para los que la forman. La organización debe seguir mostrando sus auténticos valores, su manera de trabajar y cómo trata a sus talentos.

Según Crozier (2002), el branding del empleador surge de la suma de los valores, los sistemas y los comportamientos mostrados por la empresa a la hora de conseguir sus objetivos corporativos a través de las personas.

Los colaboradores... “son considerados como una de las fuentes de información acerca de las organizaciones de mayor confianza. Esto es así porque ellos representan la marca de la compañía y, en sus interacciones con otros stakeholders externos, comunican los valores de la organización con la misma intensidad, si no más, que la comunicación tradicional de marketing (Chong, 2007). No obstante, no es suficiente con que los empleados entiendan los valores de marca de la organización y tengan las habilidades necesarias para convertirse en sus “embajadores”. También deben creer e interiorizar dichos valores, adoptando comportamientos acordes a los mismos.”

Esta estrategia es una variación de los preceptos del EMPLOYER BRANDING enfocada a EQUIPOS, a partir de los principios de esa estrategia. Queríamos que los equipos construyeran su identidad de Equipo, propósitos, y estrategia de ¿cómo quieren que los vean?, activar el ORGULLO DE EQUIPO, y reconocer lo que también se necesita trabajar.

OPORTUNIDADES GENERADAS EN LA ESTRATEGIA

- ✓ Que el liderazgo Transformacional se apoye de la estrategia de CREACIÓN DE IDENTIDAD “de Tipo Exportación”.
- ✓ Crear un PENSAMIENTO como un EQUIPO QUE TIENE SU SELLO (no es un logo), sino comportamientos que parten del Código de Integridad, pero que tienen valores adicionales de Equipo. (Autonomía, Amor, Confianza).
- ✓ Fortalecer el Propósito de Equipo.
- ✓ Construir un IDEAL hacia ¿Cómo queremos que nos vean? ¿Qué acciones debemos emprender para que se cumpla el IDEAL?
- ✓ Es la antesala a la Gerencia de la Felicidad como motor al aprendizaje continuo y adaptación al Cambio.
- ✓ Definiendo los Insumos nos pueden orientar hacia el MODELO DE MARCA CORPORATIVA, ¿cómo nos queremos ver cómo entidad?; este norte, ayudará a que los equipo no se salgan de ese enfoque MACRO, Intenciones que se plantean desde la estrategia general con el Grupo de Comunicaciones y Relaciones Públicas.

Esta estrategia nos generó un momento de EXPERIMENTACIÓN:

- ✓ La Creación de un propósito e identidad de Equipo, buscamos que eleve la percepción de Sentido de Pertenencia y Orgullo de Equipo.

- ✓ Aportar y estimular a PENSAR COMO MARCA PERSONAL O DE EQUIPO, se evidencia un cambio favorable hacia conductas que se orientan a la fraternidad y camaradería.
- ✓ Con un propósito e Identidad de Equipo, favorecerá el norte hacia la Gerencia a la Felicidad como motor al aprendizaje continuo y adaptación al Cambio.

Dimensiones trabajadas: Orgullo de Equipo, Sentido de Equipo, Reconocimiento, fraternidad, camaradería, participación, credibilidad y Comunicación.

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

A partir de un formulario en el que se realizó la inscripción, se levantó información que nos permitió reconocer elementos que interviene en la Identidad de Equipos, sus valores, así como el estado de la percepción sobre el Clima Laboral actualmente.

El total de la muestra correspondió a 151 Colaboradores.

RESULTADOS ENCONTRADOS

- ✓ El 61% de los colaboradores consideran que conocen con claridad lo que se espera de cada uno dentro del equipo.
- ✓ El 44% de las personas manifiestan que es Ideal (4/4) el nivel de conocimiento que tienen de la claridad de las estrategias como equipo para posicionarse dentro de la entidad, mientras que otro 44% tienen una percepción alta de esa claridad.
- ✓ El 96% de los colaboradores perciben que conocen lo que piensa el equipo.
- ✓ El 55% manifiesta que se siente incluido en la construcción de temas que impactan al equipo.
- ✓ El 48% de los colaboradores manifiestan que conocen lo que los líderes quieren entorno a la visión de equipo de ¿cómo se quieren ver?
- ✓ En la pregunta sobre la percepción a ¿cuántas estrellas le darán al clima laboral de su equipo? Tenemos un promedio general de:

Si bien es cierto, en el formulario hay una percepción aceptable del Clima laboral, existen variables a tener en cuenta, en términos de claridad en la información, comunicación, líderes con la claridad en su visión o propósito de equipo, elementos trabajados en otros componentes.

Las sesiones adelantadas con esta metodología tuvieron alcance con la SGTH, SG, GCRP, llevaron a reconocer la IDENTIDAD DE EQUIPO desde el CÓDIGO DE INTEGRIDAD, evidenciándose la siguiente distribución de lo percibido por cada equipo y su forma de VIVIR LOS VALORES:

La actividad permitió recopilar la información sobre la percepción de algunos ítems dentro del clima laboral, además permitió desarrollar sesión con tres (3) equipos permitiendo la aproximación hacia la identidad desde los valores de la organización y reconociéndolos dentro del equipo. Como conclusión de este análisis, se debe trabajar en valores que impactan positivamente al equipo como el VALOR DE LA JUSTICIA (Asociado a la equidad), el VALOR DE LA SOLIDARIDAD y el VALOR DE LA LEALTAD.

Los resultados en este ejercicio, permitió identificar que cada equipo vive los valores del código de integridad de forma diferente, como reto hay que identificar qué correlación tendría esta percepción con los estilos de liderazgo, el tipo de actividad que se realiza o funciones, el tiempo en que está integrado los equipos.



EJE: CLIMA	Actividad: Campamento Happy Brain ✓ Employer de Equipos Scape Zoom	Componente: Trabajo en equipo, Visión Compartida, Acompañamiento Plan Individual de Clima.
Enfoque: Formación 	Genera Data para el Laboratorio. SI ____ NO __X__	

La Actividad del Campamento surge con el ánimo de Fortalecer los procesos Psicológicos básicos (memoria, atención, creatividad y agilidad mental) y para Incrementar el enfoque reduciendo el estrés. aumentando el grado de direccionamiento consciente hacia las metas.



Se consolida la identidad de la actividad desde el concepto “SOY CAMPISTA DNP”, creando apropiación también desde la entrega de un Kit con elementos de anclaje hacia la intención de crear identidad de Equipo

Fomentar la unión de equipos en tiempos de pandemia, se ha consolidado un reto en la gestión del talento humano, el trabajo remoto ha creado dinámicas en los equipos que demandan una mayor interacción, no solo desde el punto técnico sino también desde el bienestar y la integración para abrir espacios disruptivos, pero sin perder la necesidad de fortalecer la comunicación entre los equipos, así como generar un ambiente adecuado en tiempos difíciles. Por ello se realizaron 10 sesiones con equipos. SESS, SC, DDDR, DIES, DIDE, SF, SA Y SGTH.

Algunas de las conclusiones de los equipos fueron:

- ✓ -Promover mayor organización en momentos de trabajo grupal.
- ✓ -No limitarse a cumplir solo las labores de cada grupo de trabajo, sino explorar canales de apoyo con otras áreas de la subdirección.
- ✓ -Saber escuchar a los demás y respetar las opiniones de los otros.
- ✓ -Estimular la confianza en el equipo mediante la comunicación, la participación y la atención a instrucciones.
- ✓ Tener la disposición el trabajo entre todos para aprovechar las capacidades y lograr los resultados de manera más efectiva.

EJE: CLIMA 	Actividad: Coaching Directivo / Gestores de Felicidad	Componente: Trabajo en equipo, Visión Compartida, Acompañamiento Plan Individual de Clima.
Enfoque: Metodológico 	Genera Data para el Laboratorio. SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> 	

Directivos Convocados 54 de los cuales los directivos que recibieron Coaching fueron: 42

Durante la fase de convocatoria se realizó a través del correo electrónico usando piezas informativas que motivaran la participación:

Adicional a las sesiones, se logra que algunos Directivos firmen el PACTO DE LA GERENCIA DE LA FELICIDAD, concepto que permitirá hacer una valoración sobre comportamientos medibles y observables sobre la gestión de la felicidad de los líderes para con sus equipos. Lo anterior a partir de la metodología PERMA.

1P Emociones Positivas

- 1.1 Elegimos reforzar la confianza mutua, el respeto, la transparencia, el valor y la generosidad en todas nuestras actuaciones
- 1.2 Practicaremos la gratitud, al menos a uno, una vez al día, y poco a poco al resto de colaboradores.
- 1.3 incluiremos mensajes de agradecimiento en los emails o las comunicaciones, empezaremos las reuniones de trabajo destacando algo positivo.

2E Compromiso

- 2.1 Daremos respuesta inmediata, explicar el porqué de las cosas, si hay dudas contactaremos con la(s) persona(s) de referencia, hacer reuniones especiales, etc.
- 2.2 Poner herramientas a disposición de los colaboradores para posibilitar el feedback de forma presencial o escrita, para que no sea una comunicación unidireccional, sino que sea también ascendente.
- 2.3 Retroalimentar sobre el resultado de las iniciativas entregadas (informes, proyectos tareas; etc.,).

3R Relaciones

- 3.1 generaremos espacios que propicien el fortalecimiento de las relaciones, actividades que permitan a los trabajadores conocerse mejor.
- 3.2 Mostrar un genuino interés por sus colaboradores y sus vidas individuales; seré un productor activo de experiencias positivas por el equipo.
- 3.3 Elegimos reforzar la confianza mutua, el respeto, la transparencia, el valor y la generosidad en todas nuestras actuaciones.
- 3.4 Expresamos nuestra voluntad irrevocable de comportarnos fraternalmente los unos con los otros, y de construir la convivencia desde el respeto, conscientes de desarrollar procesos de diálogo desde la pluralidad y la interdisciplinariedad
- 3.5 Declaramos nuestra firme voluntad de contribuir a la resolución de los conflictos de la manera más justa posible, ejerciendo el autocontrol y el uso éticamente orientado de todas las libertades en pro del bien común.

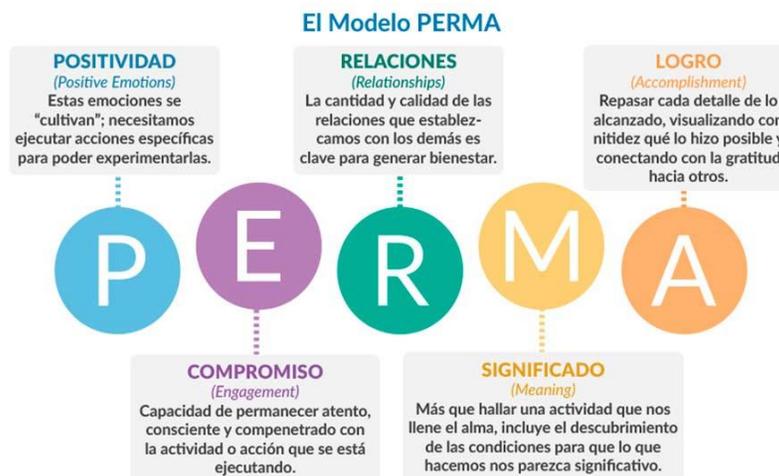
4M Propósito

- 4.1 Daré autonomía a mis colaboradores o compañeros para que trabajen a partir de sus fortalezas.
- 4.2 Promoveré espacios de reflexión sobre los objetivos del equipo, sin dejar de lado los intereses individuales.
- 4.3 Participaré de los espacios que sean brindados por la entidad que fortalecer el propósito e identidad de Equipo.
- 4.4 Identificaré aquellas cosas que debo desaprender, con fines de adaptarme al cambio y ver con claridad aquello que me conecta con la vida (Mi vida y con la de otros).

5A Logro

- 5.1. Mantendremos una comunicación constante con todo el equipo de trabajo y nos articularemos para alcanzar los incentivos que están en la chequera emocional para incrementar el bienestar.
- 5.2 Disfrutaremos de los logros, las victorias, los resultados y buscaremos la forma de celebrarlos, porque reconozco que para conectarnos con nuestro propósito de equipo también es reconocer nuestros triunfos.
- 5.3 Permitiremos y apoyaremos a que las personas de nuestro equipo se desarrollen a través de estudios complementarios y de programas de formación que brinda la entidad.

El Modelo PERMA, hace parte de la psicología positiva, en la que se busca a través de la búsqueda de bienestar que impacte en la felicidad de los colaboradores. Martin Seligman (1998) “plantea que existen tres elementos que pueden acercar a las personas a experimentar una vida plena: el primero de ellos tiene que ver con las emociones positivas, es decir experimentar una vida placentera, que consiste en tener la mayor cantidad de momentos de felicidad en nuestra vida, rescatando el goce y el disfrute del momento presente. El segundo elemento que considera este autor está relacionado con el compromiso, y para ello se requiere disfrutar lo que se hace y reconocer las fortalezas que las personas tienen, ya que a partir de ellas se puede lograr lo que en psicología positiva se denomina flow, flujo o fluir. El tercer elemento tiene que ver con el sentido o significado que las personas le dan a su vida, y consiste en aplicar las fortalezas personales para ayudar a los demás. Es importante mencionar que recientemente Seligman agregó un elemento de estudio, y éste se encuentra relacionado con los vínculos positivos, la vida social y las relaciones e interacciones que se establecen con las personas. (Castro, 2010, pp.26-27)” (Ver Artículo Redalyc) , Gráfico tomado de Psicopedia.org





EJE: CLIMA	Actividad: Campamento Happy Brain ✓ Ciclo de conferencias	Componente: Trabajo en equipo, Visión Compartida, Acompañamiento Plan Individual de Clima.
Enfoque: Formación 	Genera Data para el Laboratorio. 	SI__X__. NO__

La presente actividad está incorporada en la estrategia del campamento Happy Brain que busca generar desde un ciclo de conferencias abordar diferentes temas con cobertura a TODOS LO COLABORADORES. La programación de estas conferencias se distribuyeron:

Dos (2) Conferencias en el marco del Coaching Directivo

Tres (3) Conferencias dentro de la Escuela de Liderazgo

Las temáticas abordadas fueron:

- 1) Trabajar con Propósito
- 2) Sobrevivir al Perfeccionismo
- 3) Gestión de Emociones en tiempos difíciles
- 4) Habilidades Interpersonales para Trabajar con Personas Complejas
- 5) Liderazgo Inspirador



EJE: CLIMA y CULTURA	Actividad: Campamento Happy Brain ✓ Simulador sobreviviendo al Desierto de Sonora	Componente: Trabajo en equipo, Visión Compartida, Acompañamiento Plan Individual de Clima.
Enfoque: Metodología  Métrica. 	Genera Data para el Laboratorio. 	SI__X__. NO__

El Objetivo de la actividad fue Incrementar en los equipos del DNP la capacidad para Trabajar En y como Equipo a través de un Taller presencial o sincrónico online, que fortalezca el uso y Desarrollo de la comunicación efectiva, el sentido de equipo, la complementariedad, la coordinación, la confianza y el liderazgo compartido para lograr mejores resultados en un mejor Ambiente Organizacional.

SURVIVAL; In sonora desert, es una herramienta de aprendizaje experimental emocionante que ha sido diseñada para cambiar la comprensión, la actitud y las habilidades sociales de las personas para trabajar en colaboración como un equipo remoto o híbrido. Los participantes aprenden a trabajar en equipo mediante el uso de un desafío retante.

Se logra la participación de diecisiete (17) Equipos en trece (13) sesiones:
 Virtuales y Presenciales

1	Sonora Presencial	GSG
2	Sonora Presencial	GDH-GSST
3	Sonora Presencial	OCI
4	Sonora Presencial	GBIBA-GS
5	Sonora Presencial	GRC-GGP-GAS
6	Sonora Presencial	GCRP
7	Sonora Presencial	DSGR

1	Sonora Virtual	Gtesoreria
2	Sonora Virtual	GAJudic
3	Sonora Virtual	Gpresup
4	Sonora Virtual	GSI
5	Sonora Virtual	GME
6	Sonora Virtual	DSGR

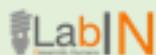
El proceso de convocatoria en esta actividad fue dirigido a los (27) coordinadores, de los cuales 15 de ellos realizan la inscripción a participar, posterior a ello se logra incorporar a la DSGR con dos (2) sesiones una virtual y otra presencial en el marco del fortalecimiento de los planes de clima.

Por otro lado, la estrategia contó con un Kit que fue entregado a los 239 participantes. Desafortunadamente la DSGR canceló a última hora la sesión del encuentro Regional, donde se ejecutaría una actividad de Identidad de Equipo.

Como Resultado de las sesiones además de obtener información sobre su estado de expectativa con el retorno gradual a la entidad, se logra que los equipos pudieran tener la RADIOGRAFÍA DEL EQUIPO con acciones construidas por cada uno, con el fin de avanzar en la mejora del clima y fortalecimiento de la cultura.



EJE: CLIMA y CULTURA	Actividad: Campamento Happy Brain ✓ Escuela de Liderazgo (Coaching Coordinadores)	Componente: Trabajo en equipo, Visión Compartida, Acompañamiento Plan Individual de Clima.
Enfoque: Metodología	Genera Data para el Laboratorio.	SI <u>X</u> NO <u> </u>



La actividad de la ESCUELA DE LIDERAZGO estrategia que ha venido fortaleciéndose desde el pasado 2020, generando una nueva cohorte en el 2021. EL programa dirigido a las coordinaciones tuvo como proceso hasta 3 sesiones de coaching individual, 1 sesión presencial o virtual con el equipo en el simulador del desierto de sonora (ver actividad previa) y la participación en el ciclo de conferencias.



EJE: CULTURA y Clima	Actividad: ✓ Curso Trabajo en Equipo ✓ Curso Liderazgo Transformacional	Componente: Trabajo en equipo, Visión Compartida, Acompañamiento Plan Individual de Clima.
Enfoque: Formación  Métrica 	Genera Data para el Laboratorio. SI <input checked="" type="checkbox"/> X __. NO <input type="checkbox"/> __ 	

El curso de Trabajo en Equipo como competencia en la gestión pública, ha sido un recurso que durante el 2021 se fortalece con impacto hacia TODOS los colaboradores de la entidad, pero desde las áreas priorizadas en Clima está incorporado el curso en la matriz del plan individual con módulos que contienen elementos que fortalecen la cultura. El programa sigue abierto en la plataforma para que los inscritos de manera asincrónica finalice el curso recibiendo la certificación.

El curso de Trabajo en Equipo como competencia en la gestión pública, recopila insumos importantes que motivan a un estudio sobre los productos entregados de los participantes, que permitirán insumos hacia la toma de decisiones de acciones orientadas a la identificación de las competencias más adecuadas que impulsan el trabajo en equipo, como también insumos de estrategias que pueden aportar al trabajo en equipo en el sector público.

Finalmente se realiza el apoyo conceptual y enfoque para el diseño del curso Liderazgo Transformacional con la Universidad Nacional, curso a lanzarse en el 2022. Documento entregado a la Universidad el 12 de noviembre la 3ra versión.



EJE: CLIMA y CULTURA	Actividad: ✓ Acompañamiento Individual a Planes de Clima	Componente: Trabajo en equipo, Visión Compartida, Acompañamiento Plan Individual de Clima.
Enfoque: Formación 	Genera Data para el Laboratorio. SI <input type="checkbox"/> __. NO <input checked="" type="checkbox"/> X __	

Dentro de los planes de clima, se realiza el respectivo acompañamiento de forma particular a las áreas prioritizadas. Durante la vigencia 2021, se adelantó el seguimiento en la que se usó un instrumento que permitiera reconocer el estado de dichos planes, encontrando que:

- 16 de las 20 áreas reportaron información sobre su estado de planes.
- 3 áreas tienen el reporte del cumplimiento de su plan de clima entre un 80 y 90%
- 7 áreas están en cumplimiento entre un 50 y 70%
- 3 áreas reportan entre un 10 y 40% de cumplimiento y ejecución
- 3 áreas reportan no haber avanzado.



EJE: CULTURA	Actividad: ✓ Coworking	Componente: Trabajo en equipo, Valores
Enfoque: Metodología Métrica. 	Genera Data para el Laboratorio. 	SI <input checked="" type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> . NO <input type="checkbox"/>

¿Por qué un coworking?

Es un espacio creado para que sea un punto de encuentro, un espacio de confianza, un ambiente de colegaje, en el que puede circular diversa información y tipos de saberes, con varios objetivos:

- seguir fortaleciendo la comunicación hacia una mejor cultura organizacional y clima laboral, porque estamos convencidos que con el aprovechamiento de estos espacios nos informaremos de lo que están trabajando las diferentes áreas y que podría ser de gran interés en los equipos de trabajo.
- ser un canal de comunicación, para crear un ambiente en el que ¡todos conocemos lo que hacemos y aporte para que nuestra percepción se ajuste a nuestra realidad llena de profesionales con generosidad y ánimo de compartir.
- Abrir un espacio para seguir fortaleciendo la camaradería hacia una mejor cultura organizacional y clima laboral, porque estamos convencidos que con el aprovechamiento de estos espacios podremos experimentar actos de solidaridad, de ayuda, de apoyo entre las diferentes personas.
- Que en un segundo plano y no menos importante que el espacio pueda ser un canal para consolidar alianzas, apoyos, entre las áreas y crear un ambiente en el que ¡podemos tejer lazos de solidaridad!
- Reflejar la cooperación de cada persona que hace parte del DNP, y hacia una mejor cultura organizacional y clima laboral, porque estamos convencidos que con el aprovechamiento de estos espacios podremos experimentar actos de ayuda mutua y aportar desde la experiencia

¿Cómo está organizado?

- sala 1 comunicación- ¡te cuento algo que te puede servir!;
- sala 2 camaradería- ¡nos gustaría contar con aliados! y
- sala 3 cooperación- ¡te cuento una idea... apóyanos con tu experiencia!

- Las Áreas que participaron en versiones del coworking
 - Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible
 - Programa de Apoyo a la Participación Privada
 - Subdirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial
 - Subdirección de Movilidad y Transporte Urbano
 - Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas
 - Grupo de Comunicaciones y Relaciones Públicas
 - Dirección De Innovación y Desarrollo Empresarial
 - Dirección general. Grupo CONPES.
 - Grupo de Desarrollo Humano
 - Grupo Modernización del Estado
 - Subdirección de Fortalecimiento Institucional Territorial
 - Subdirección de Productividad, Internacionalización y Competencia
 - Dirección de Desarrollo Digital, Subdirección de prospectiva.
 - Subdirección de Empleo y Seguridad Social
 - Unidad de científicos de datos - Dirección de desarrollo digita

Durante las sesiones del coworking se fortalecieron ALIANZAS, fomentando la Camaradería y la Cooperación, en tiempo real surgían ponerse en contacto; así como el reconocimiento.

Coworking y el Fomento de los Valores

Se evidencia que el Coworking como estrategia permite que la percepción sobre lo vivido en las sesiones incorpore TODOS LOS VALORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, sin embargo, unos en mayor nivel que otros, por ejemplo, los que más resaltan son RESPETO, COMPROMISO, SOLIDARIDAD Y DILIGENCIA.

Si bien es cierto contamos con la ejecución de actividades, creado desde el diseño de la intervención sobre un modelo de “Sombrilla”; vemos que se avanza en incorporar actividades que contribuyen al desarrollo de capacidades de la organización para permear con su cultura a todos los colaboradores promoviendo el CIERRE DE BRECHAS sobre la CULTURA DESEADA Y LA ACTUAL.

Durante el 2021, un año en el que se vivieron dinámicas del trabajo en casa y remoto, y que desde el último trimestre del año fomentando el retorno paulatino y seguro, se convierte en variables que influyen en la cultura deseada, la transición de modalidades de trabajo influye en las dinámicas de los grupos, lo que requiere una nueva ACOMODACIÓN a dicha cultura. Sin embargo, son grandes pasos avanzados para preparar dicho retorno.

Finalmente, dentro del avance del año 2021, se realizaron los respectivos encuentros de análisis sobre la MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL, en la que se revisa el estado del sello Great Place To Work (GPTW) y se trabaja durante la vigencia actual los elementos de oportunidades de desarrollo que contribuyan a conservar dicho reconocimiento del mejor lugar para trabajar en la vigencia 2022.

RETOS 2021

CLIMA	CULTURA
<ul style="list-style-type: none"> ○ Medición de clima (1er Trimestre) ○ Sobre los resultados construir Planes individuales de Clima ○ Ejecutar acciones que contribuyan al desarrollo de capacidades en los equipos. ○ Ejecución del Coaching Directivo basado en la Negociación (Segundo Semestre) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Estudio de Estilos de Liderazgo para engranar con la proyección hacia el Liderazgo Transformacional. (Segundo Semestre) ○ Fomentar acciones que contribuyan al código de integridad. ○ Continuar con los Coworking (4 al año)
GESTIÓN DEL CAMBIO <ul style="list-style-type: none"> ○ Ejecutar la Escuela de Liderazgo enfoque hacia la Negociación 	

LECCIONES APRENDIDAS:

- Los planes de Clima requieren un enlace que soporte la comunicación con el área.
- Un elemento común encontrado en las áreas es la imposibilidad de contar con franjas para profundizar en temas que reconocen como necesarios para el equipo con respuestas como “no podemos dedicar tiempo a las actividades diferentes a lo técnico”; ven una pérdida de tiempo actividades de bienestar, clima y cultura; Por lo que hay que generar una sensibilización sobre la importancia de estas actividades.
- Los colaboradores perciben como favorable las actividades que permiten abrir diálogos “seguros” en beneficio de cada equipo.
- Es necesario seguir contextualizando a los equipos sobre los espacios que se abren para entrenar capacidades individuales y colectivas, llegaron equipos desorientados a algunas sesiones desconociendo la intención.
- Seguir trabajando para que los líderes hagan parte de los procesos de fortalecimiento de equipos.
- El agendamiento seguirá siendo una limitante, mientras no haya mayor sensibilización sobre la importancia de seguir entrenando capacidades.
- Los Líderes en su mayoría tienen intención al cambio y aportar a sus equipos, sin embargo, las responsabilidades de orden nacional impiden su dedicación de 100% en una franja específica.

Anexo 5. Informe intervención riesgo psicosocial 2021

INTRODUCCIÓN

En el Departamento Nacional de Planeación el riesgo psicosocial es considerado como uno de los riesgos prioritarios presentes en la entidad, dado que sus efectos pueden generar enfermedades asociadas al estrés, así como afectar el ambiente laboral; nuestros colaboradores se ven expuestos a factores que pueden impactar de manera positiva o negativa su salud, la diferencia está representada en las estrategias que desarrolle la entidad y que propenden por la generación de un ambiente saludable que mitiga el riesgo controlando los factores de exposición.

Los factores de riesgo psicosocial se encuentran enmarcados en la interrelación que existe entre aspectos que se presentan al interior de la entidad; ambiente laboral, la cultura organizacional, la satisfacción de los trabajadores, sus necesidades y los aspectos que vive extra laboralmente, sus relaciones familiares, capacidades, calidad de vida, entre otras que influyen directamente en su rendimiento y satisfacción. Por tanto; es necesario trabajar en la prevención de los riesgos, en la gestión del ambiente laboral y mantener los niveles de motivación de nuestros funcionarios.

Es así; como desde el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo en alianza con el Grupo de Desarrollo Humano se trabajan estrategias encaminadas a establecer acciones que permitan generar habilidades de afrontamiento ante situaciones que representen riesgo, a establecer espacios que propendan por mejorar el ambiente laboral, las habilidades de relacionamiento y otras que mejoren su calidad de vida. Para ello; se ha contado con la articulación de los resultados de medición de riesgo psicosocial de la vigencia 2018 y el diagnóstico de ambiente laboral 2020.

El presente documento evidencia el plan de trabajo enfocado a la prevención y control del riesgo psicosocial, así como al mejoramiento del ambiente laboral desde las diferentes perspectivas y acciones desarrolladas por la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

Alcance

La gestión de riesgo en nivel primario con la promoción y prevención de la salud mental en el ambiente de trabajo, mediante actividades integrales a desarrollarse durante la vigencia 2021, buscan prevenir y mitigar el riesgo psicosocial; así como contribuir a la construcción de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Grupo de valor

Los colaboradores del DNP como actores.

OBJETIVO

Gestionar el riesgo psicosocial desde un mejor ambiente laboral por medio de la generación de acciones y espacios que permitan desarrollar estrategias de afrontamiento que reduzcan los efectos adversos que los factores de exposición pueden desarrollar en los colaboradores de la entidad.

RESPONSABLES

- ✓ Profesional en psicología Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Profesional en psicología Grupo de Desarrollo Humano
- ✓ Líderes de cada área
- ✓ Entidades de apoyo ARL, Caja de compensación

RESULTADOS GENERALES MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2018.

La aplicación de la herramienta permite que la entidad pueda tomar acciones para minimizar o controlar los efectos de los factores de riesgo identificados.

Riesgo intralaboral

Dimensión	FORMA A					FORMA B				
	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20%	28%	27%	18%	7%	21%	28%	15%	17%	19%
2. Control sobre el trabajo	31%	18%	19%	17%	14%	19%	19%	22%	26%	14%
3. Demandas de trabajo	37%	30%	12%	14%	7%	48%	24%	11%	12%	5%
4. Recompensas	11%	17%	21%	36%	15%	20%	26%	27%	18%	10%

Riesgo extralaboral

Dimensión	FORMA A					FORMA B				
	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Sin riesgo	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Sin riesgo
Tiempo fuera del trabajo	8%	17%	21%	34%	20%	4%	18%	17%	30%	30%
Relaciones familiares	0%	5%	0%	35%	60%	0%	5%	0%	36%	57%
Comunicación y relaciones interpersonales	8%	17%	18%	22%	34%	8%	9%	33%	12%	36%
Situación económica del grupo familiar	6%	28%	0%	47%	19%	15%	10%	32%	10%	30%
Características de la vivienda y de su entorno	18%	19%	27%	12%	24%	20%	34%	32%	5%	8%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	11%	23%	26%	24%	16%	3%	22%	19%	27%	29%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	31%	21%	19%	12%	15%	50%	30%	10%	4%	5%

		A	B
Resultados Estrés	Nivel	%	
	Riesgo muy alto	23%	12%
	Riesgo alto	21%	16%
	Riesgo medio	18%	23%
	Riesgo bajo	25%	27%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	14%	22%
	Sin contestar	0%	0%

PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción se encuentra estructurado desde dos perspectivas que trabajan de manera sinérgica. Una desde el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el control del riesgo psicosocial y otra desde la Gestión de Ambiente laboral que se ejecuta de manera integral en el Programa de Bienestar y Estímulos.

Estrategias de intervención

Las estrategias de intervención están basadas en el enfoque de integralidad del ser desde modelos teóricos y metodologías experienciales que buscan generar estrategias, orientaciones y acciones novedosas, mejores prácticas en cultura, clima y cambio organizacional, dirigidos al engrandecimiento del ser humano y al desarrollo de sus virtudes, capacidades, competencias y autoeficacia, anclado a su vez en los diagnósticos de necesidades y situación actual del ambiente laboral, mapas de riesgos, y brechas entre la cultura hallada y la deseada.

Es así, como no solo se trabajarán aspectos directos de las variables del diagnóstico de ambiente laboral como son la formación y fortalecimiento de líderes y equipos de trabajo, sino también en actividades de tipo transversal que involucra a los colaboradores y permite desde su participación el aprendizaje vivencial, la apertura al cambio y la modificación de percepciones de su ambiente las que están directamente relacionadas con la mitigación de los riesgos psicolaborales presentes en la entidad.

 <p>El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación</p>	PLAN INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL 2021
--	--

DEPENDENCIA		SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO					
GRUPO LÍDER		GRUPO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO / DESARROLLO HUMANO					
LÍDER DEL GRUPO		LUZ ALEXANDRA RODRIGUEZ/GISELA MANASCERO					
CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	ESTRATEGIA	No.	ACTIVIDADES	Fecha Inicio	Fecha Final
Condición intralaboral	Liderazgo	Características del liderazgo	Intervención Clima Laboral	1	Encuentros employer Branding en equipo	2021-04-29	2021-05-04
				2	Estrategia Happy Brain	2021-10-01	2021-11-12
				3	Coach ejecutivo directivos	2021-05-05	2021-11-16
				4	Coach ejecutivo coordinadores	2021-09-22	2021-12-06
Condición intralaboral	Relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo	Actividades complementarias a gestión de riesgo psicosocial	1	Carrera de observación virtual por equipos	2021-04-30	2021-04-30
Condición intralaboral	Demandas de trabajo	Demandas emocionales		2	Talleres de Salud Mental (Mindfulness)	2021-05-07	2021-05-07
Condición intralaboral	Demandas de trabajo	Demandas emocionales		3	Coach ontológico	2021-04-21	2021-05-13
Condición intralaboral	Recompensa	Reconocimiento y compensación		4	Sesión equipos de trabajo	2021-06-01	2021-06-01
Condición intralaboral	Demandas de trabajo	Demandas emocionales		5	Programa de Yoga	2021-04-14	2021-06-30
Condición intralaboral	Recompensa	Reconocimiento y compensación		6	Día Nacional del Servidor Público	2021-06-29	2021-06-29
Condición intralaboral	Relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo		5	Scape Zoom	2021-07-12	2021-09-27
Condición intralaboral	Demandas de trabajo	Demandas emocionales		6	Talleres de Salud Mental (Chikung)	2021-07-16	2021-07-16
Condición intralaboral	Control	Oportunidad de desarrollo y uso de habilidades y destrezas		7	Juegos de integración	2021-08-26	2021-08-26
Condición intralaboral	Demandas de trabajo	Demandas emocionales		8	Talleres de Salud Mental (Musicoterapia)	2021-09-24	2021-09-24
Condición intralaboral	Control	Oportunidad de desarrollo y uso de habilidades y destrezas		9	Conferencias literarias	2021-05-28	2021-10-22
Condición extralaboral	N/A	Relaciones familiares		10	KAHOOT en familia	2021-10-29	2021-10-29
Condición extralaboral	N/A	Tiempo fuera del trabajo		11	Obra de Teatro	2021-06-23	2021-09-16
Condición extralaboral	N/A	Tiempo fuera del trabajo		12	Show de teatro Misi	2021-12-11	2021-12-11
Condición intralaboral	Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización		13	Novena de aguinaldos - concurso pesebres	2021-12-16	2021-12-16
Condición extralaboral	N/A	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	14	Rutas Institucionales DNP	2021-06-01	2021-12-17	
Condición intralaboral	Relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo	15	Cierre de gestión	2021-12-17	2021-12-17	

Intervención Ambiente laboral

El esquema de intervención se fundamenta en la estructura del programa de Bienestar del DNP. El cual se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Concepto que ha venido siendo elaborado y encontrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia,

motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

En este sentido, desde cualquiera de los programas que hacen parte del Programa de Bienestar se trabaja por ofrecer bienestar y un ambiente laboral sano a nuestros funcionarios y colaboradores cuando de mitigar el riesgo psicosocial se puede entender. Para ello se trabajaron las siguientes estrategias, de las cuales se puede conocer detalle en el informe del Programa de Bienestar 2.020.

Relación de las oportunidades de Desarrollo Vs Estrategias Ejecutadas 2021

Oportunidad Identificada 2020	Actividad de Intervención 2021
<p>Estilo de Liderazgo: Invita a acciones conjuntas de habilidades y actitudes que favorecen de forma integral la evolución del equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coaching Directivo ✓ Escuela de Liderazgo
<p>Visión: Transmitir los propósitos, las intenciones, el ¿qué se espera?, aquellas expectativas y el futuro ideal no solo de la organización, sino del equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Campamento Happy Brain <ul style="list-style-type: none"> ○ Ciclo de Conferencias ○ Identidad (Employer de Equipo) Simulador Sobreviviendo al desierto de Sonora
<p>Comunicación: Oportunidades de acceso a la información, tener retroalimentación equilibrada, conocer el estado de entregables, socialización de resultados, integración entre equipos en una misma Dirección y oportunidad de relacionarse y compartir espacios informales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Simulador Sobreviviendo al desierto de Sonora. ✓ Coaching Directivo – Gestores de la Felicidad ✓ Campamento Happy Brain <ul style="list-style-type: none"> ○ Scape Zoom – Retos de Equipo ✓ Coworking
<p>Imparcialidad: Dinámica de integración percibida por el colectivo, en la que todos tienen iguales oportunidades de aportar, posibilidad de ser parte de decisiones, “el tener en cuenta” en acciones no comunes en el rol de cada uno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Simulador Sobreviviendo al desierto de Sonora. ✓ Escuela de Liderazgo ✓ Coaching Directivo
<p>Vida Personal: El equilibrio y la armonía entre las responsabilidades laborales y su cotidianidad en el trabajo remoto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ciclo de Conferencias ✓ Escuela de Liderazgo
<p>Credibilidad: Percepción del manejo de la verdad, cumplir lo que se dice, entregar información verás, confiable y completa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coaching Directivo ✓ Escuela de Liderazgo ✓ Coworking
<p>Oportunidad para Crear: Espacios incluyentes para permitir construir nuevas cosas, generar diálogos que inviten a explotar capacidades creativas, recursivas que puedan llevar hacia el camino de la innovación con valor público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Simulador Sobreviviendo al desierto de Sonora. ✓ Escuela de Liderazgo ✓ coworking