



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS AÑO 2020

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ENERO, 2020 BOGOTÁ D.C



INTRODUCCION	4
1. OBJETIVOS	5
2. MARCO LEGAL	5
3. DEFINICIONES	6
4. VALORES	8
5. POLÍTICA DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	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 PLAN	12
8.1. Programa de protección y servicios sociales	13
8.2. Programa de calidad de vida laboral	15
8.3. Programa de Estímulos e Incentivos.....	21
9. INTERVENCIÓN	25
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
Anexo 1. Informe de ejecución plan anual de bienestar 2019.....	30
Anexo 2. Informe de resultados encuesta detección necesidades de bienestar 2019	42
Anexo 3. Informe de resultados encuesta de impacto de las actividades ejecutadas en el año 2019	49
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	50



INTRODUCCION

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 se refleja en el sentido de pertenencia de los servidores con la organización y el servicio que ofrece al ciudadano.

El Programa de Bienestar Social y Estímulos del DNP, apunta a propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan 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, desarrollando valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.

La política de Bienestar y Estímulos impulsada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en coordinación con el Grupo de Desarrollo Humano orienta los programas de Incentivos, Apoyo Educativo, Cultura y Clima Organizacional, Preparación para la jubilación, Recreación, Deporte y Cultura, 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.

Las políticas de bienestar dirigidas a los servidores públicos y el diseño del Plan Anual de Bienestar se basan en el marco normativo, conceptual e institucional y 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.

Esta encuesta fue diligenciada por 40% de la Planta Provista, instrumento a partir del cual se evaluaron las actividades implementadas con el corte 2 al 31 de diciembre de 2019.



El Plan Anual de Bienestar se encuentra formulado en el marco normativo que aplica a los programas de bienestar y estímulos de las entidades públicas y direccionado como apalancador de la plataforma estratégica del DNP. Se plantean los objetivos a lograr en la vigencia actual y las estrategias que se plantean para incrementar los índices de 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 y 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, direccionado al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

Específicos:

- Intervenir el clima laboral y 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 y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de dirección del talento humano para el logro de los objetivos propuestos. Responder a las necesidades que, en materia de bienestar social y estímulos, presentan los servidores públicos y colaboradores.
- Optimizar los recursos asignados al área generando actividades apropiadas y acordes a las proyecciones institucionales.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos y colaboradores.
- Generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Continuar con la implementación de acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como el mejor lugar para trabajar.
- Generar la estrategia que fortalezca 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.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

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 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 Plan Anual de bienestar 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.

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

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 51 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.

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.

3. DEFINICIONES



- Calidad de vida

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS en 2019 la calidad de vida es definida como: la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.

- 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.

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 Plan Anual de Bienestar está comprometido con la promoción y apropiación de los valores del DNP.

<http://larebeca/recursos-humanos/informacion-de-interes/Paginas/Código-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.

RESPECTO. 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 Y ESTÍMULOS

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 ... *“Valoramos y protegemos el Talento Humano de nuestra entidad, garantizando su competencia y bienestar, gestionando el conocimiento y promoviendo su integridad”*..., llevando a cabo el plan de Acción de la Subdirección de Gestión y Desarrollo 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 y 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 Plan 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 Plan anual de Bienestar y Estímulos 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 SGDTH 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.”

Función Pública, 2018 (p., 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 147 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 2019 respondieron a las necesidades de los servidores; pues según los resultados continúan representando altos niveles de importancia.

Por otra parte, la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano desarrollará diferentes estrategias para la vigencia 2020 que le permitan acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que componen la Entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en grupo como dependencia 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 generará mejores ambientes laborales, disminuye el riesgo psicosocial de los servidores y se fortalece la Cultura Organizacional, desde la generación de creencias positivas se fortalece el sentido de pertenencia e identidad con el DNP, es decir fortaleciendo nuestra Cultura Organizacional.

8. ESTRUCTURA DEL PLAN





El programa de bienestar social 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)

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.

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 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 de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción 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 de 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.



- Apoyo educativo II semestre:
 - En el mes de agosto de cada año se recibirán las solicitudes de inscripción.
 - 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.

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

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 plan anual de bienestar 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.

CARACTERIZACION DE LA CULTURA EN EL DNP 2019

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.

El reto que inicia en el 2020 es gestionar nuestra Cultura Organizacional para 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”.

El Modelo – Cultura Deseada/ADN



La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano SGDTH, así como en el direccionamiento estratégico y macroprocesos 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.

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 SGDTH realizará actividades sobre este tema; acorde con los diagnósticos formulados al inicio de la vigencia 2020, respecto al Clima, Riesgo Psicosocial y Morbilidad. 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 Plan (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.

El programa de clima laboral y cultura cuenta con las siguientes actividades específicas:

- Realizar la medición de Clima laboral en el primer trimestre del año, con el fin de definir la brecha a intervenir de acuerdo con los resultados de GPTW, de esta manera trabajar para alcanzar el índice de ambiente de satisfactorio a sobresaliente para ser reconocidos como una de las empresas del sector público mejores para trabajar.
- Liderazgo transformacional; realizar con los líderes de la entidad un plan de entrenamiento de competencias blandas que nos apalanque la meta del 2021.
- Adelantar la fase de intervención de ambiente laboral con los equipos de trabajo a partir de los resultados de la encuesta en la vigencia 2020 a partir de la socialización de resultados por dependencia y en las dependencias que tuvieron menor índice de ambiente laboral una intervención dirigida.
- Gestión de cultura organizacional, que se trabajará en el cierre de brecha entre la cultura deseada y la cultura actual mediante diversas acciones dirigidas a los servidores.

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 busca preparara 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 SGDTH realiza una entrevista de retiro con el objetivo de desarrollar estrategias de afrontamiento de acuerdo con las causas de retiro.

Pre-Pensionados:

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 sus empleados.

Se proponen 3 ejes de capacitación de tal manera que los servidores públicos asistan a aquel en el cual pueden potenciar y fortalecer diferentes habilidades físicas, sociales, psicológicas y cognitivas.

- **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.
 - Subtema: motivación y productividad en el trabajo
 - Subtema: Emprendimiento.

- **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.
 - Subtema: fortalezas psicológicas sociales y personales (familia)
 - Subtema: expectativas, aspectos del ser humano.

- **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.
 - Subtema: Aspectos legales de la jubilación en Colombia.

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 mediante la cual se enfocarán diferentes actividades que vayan en pro de alcanzar el objetivo propuesto.

Celebración de días especiales:

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

Programa de Bienestar para todos – Chequera de salario emocional

Plan Individual

Foco	Dimensión	Actividad	Puntos Acumulados
Calidad de vida	RECREATIVO	Día libre de cumpleaños	50
		Bono helado	50
		Bono de cine combo doble	50
		Día libre celebración día de la familia	50
		Un día para el nuevo padre	200
		Comparte con los tuyos sus logros	100
		Celebra tus logros	100
		Celebramos contigo tu matrimonio	200
		Día libre por mudanza	100
Calidad de vida	RECREATIVO	Brazalete Golden Mundo Aventura para dos personas.	400
		Tarjeta de consumo alimentos	300
		Puente más largo 1 semestre	200
		Puente más largo 2 semestre	200
		Bono de un fin de semana en Hotel Colsubsidio (una noche)	800
		Bono de cine combo doble	200
Trabajo en equipo	DEPORTIVO	Pasa día en la caja de compensación /con almuerzo incluido	300
		Pasa día Pisicilago para 2 personas todo incluido	400
		Tarde Bolos practica 2 líneas para dos personas	200
Ambiente Laboral	ARTE Y CULTURA	Boletas de Teatro	200
		Taller de arte	300
		Taller de baile	300



Plan por equipos de las dependencias

Puntaje de Premiación	
(Por suma de puntos)	PREMIO
Primer puesto	Actividad experiencial en equipo
Segundo puesto	Tarde recreativa

Nota. Revisar manual operativo del programa de Bienestar para todos.

Reconocimiento valor estrella

Esta actividad busca reconocer en los colaboradores de la entidad la representación de los valores que hacen parte del código de integridad, exaltar su labor y contribución de valor público y cumplimiento de objetivos institucionales de la entidad. Mediante el reconocimiento público y una actividad liderada por la Alta Dirección del DNP.

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 y 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 lleva a cabo anualmente 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; el día veintitrés (23) de agosto de 2018, se aprobaron los Lineamientos para el Plan de Incentivos, indicando en su numeral 4.3 que como responsable de la política la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar junto con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el proceso de otorgamiento y reconocimiento de los incentivos.

Que el lineamiento igualmente señala en su numeral 4.4 que la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano apoyará al Comité en lo relacionado con el plan de incentivos, en la definición de criterios, procedimientos e instrumentos para elegir a los mejores empleados y equipos de trabajo de la entidad, entre otros; conforme a lo señalado a su numeral 5.4 se determinó la distribución presupuestal de la siguiente manera:

PRESUPUESTO TOTAL INCENTIVOS	PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN
Presupuesto mejor empleado	47%
Mejor de los mejores	1%
Asistencial	11.5%
Técnico	11.5%
Profesional	9%
Asesor	7%
LNR (Asesor, profesional, técnico y asistencial)	7%
Presupuesto mejor equipo de trabajo	53%
Primer lugar	24%
Segundo lugar	16%
Tercer lugar	13%

- Distinción, mejor servidor público DNP. (ver lineamientos de incentivos).
 - Serán nominados los servidores públicos con derecho que tengan calificación sobresaliente en su última evaluación de desempeño definitiva del año inmediatamente anterior.
 - El Comité Institucional de Gestión y Desempeño analizará los requisitos de los nominados y resolverá los empates que se presenten
 - Mediante acto público se proclamarán a los mejores servidores públicos, uno en cada nivel jerárquico de la entidad (Gerencia pública, asesor, profesional, técnico, asistencial y de libre nombramiento y remoción).
 - La premiación se realizará con incentivo no pecuniario elegido por el servidor ganador.
 - Se realizará entrega de Mención Honorífica a todos los nominados como reconocimiento a su trabajo y desempeño.
- Distinción, mejores equipos de trabajo. ver lineamientos de incentivos).



- Cada año, las dependencias podrán inscribir sus trabajos o proyectos en los que consideren se alcanzaron niveles de excelencia.
- Los equipos inscritos deberán diligenciar todos y cada uno de los formatos dispuestos para tal fin y que se encuentran en el Sistema de Gestión de Calidad.
- Los equipos deberán realizar una exposición ante un jurado externo quien asignará un puntaje a cada proyecto.
- Se premiarán los tres mejores proyectos presentados. El primer lugar con incentivo pecuniario, el segundo y tercer lugar con incentivos no pecuniarios seleccionados por los participantes.

9. INTERVENCIÓN

El plan anual de bienestar 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

10. 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 y Desarrollo 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



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

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.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020

El futuro es de todos		DNP Departamento Nacional de Planeación		CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES											
ITEM	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETO	RUTA CREACION DE VALOR	2020											
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES															
ÁREA DEPORTIVA, RECREATIVA Y VACACIONAL															
1	Juegos tradicionales de integración interdependencias	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD												
2	Escuelas deportivas (natación, fútbol, tenis, patinaje)	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD												
3	Integración deportiva bolos	funcionario	RUTA DE LA FELICIDAD												
4	Integración deportiva fútbol 5	funcionario	RUTA DE LA FELICIDAD												
5	Torneo interempresas (Voleibol, fútbol 5)	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD												
6	Día de la familia	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD												
7	Vacaciones recreativas	Hijos de funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
8	Celebración día del niño	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
ÁREA ARTISTICA Y CULTURAL															
9	Obra de teatro	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
10	Cine Foro	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO												
11	Feria de emprendimiento	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO												
12	Novena de aguinaldos/concurso de pesebres	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD												
ÁREA DE PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD															
13	Caminatas ecológicas	Funcionario y un familiar	RUTA DE LA FELICIDAD												
14	Programa acondicionamiento físico - Gimnasio deportivo	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD												
15	Entrenamiento deportivo	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD												
16	Campañas de orientación familiar	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
ÁREA DE CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES O ARTESANIAS															
17	Taller de cocina internacional	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO												
18	Talleres culturales (improvisación teatral, danza, música y manualidades)	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO												
ÁREA DE PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA															
19	Asesoría Caja de compensación familiar	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
20	Feria vivienda	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
PROGRAMAS TRANSVERSALES															
21	Servimos	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
22	Entorno laboral saludable	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
23	Feria de servicios	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
24	Canasta familiar	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
ÁREA DE CAPACITACIÓN FORMAL															
25	Apoyo educación superior	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMIENTO												



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

ITEM	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETO	RUTA CREACION DE VALOR	2020											
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL															
MEDICION DEL CLIMA LABORAL															
26	Diagnóstico clima laboral	Funcionarios	RUTA ANALISIS DE DATOS/CALIDAD												
27	Intervención 2020	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMIENTO/ANALISIS DE DATOS/CALIDAD												
CULTURA ORGANIZACIONAL															
28	Gestión cultura - modelo de transformación organizacional	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMIENTO/SERVICIO/CALIDAD												
29	Cambio organizacional	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMIENTO/SERVICIO/CALIDAD												
DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA Y RETIRO															
30	Etapa diagnóstica	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO												
31	Seminario de emprendimiento	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO												
32	Seminario de desarrollo personal (psicologico familiar y social)	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO												
33	Seminario aspectos legales	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO												
TRABAJO EN EQUIPO															
34	Taller intervención trabajo en equipo	Funcionarios	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD												
LIDERAZGO															
35	Escuela de liderazgo fase inicial	Líder del área	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD												
36	Taller del chef	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO/CALIDAD												
PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS															
ESTIMULOS - SALARIO EMOCIONAL															
37	Actividad de sensibilización e integración calidad de vida	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
38	Día del Servidor Público	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO												
39	Programa bienestar para todos	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
40	Cierre de gestión	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
41	Celebración días especiales mujer	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
42	Celebración días especiales - hombre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
43	Celebración días especiales - secretaria/auxiliar administrativo	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
44	Celebración días especiales - madre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
45	Celebración días especiales - padre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
46	Celebración días especiales - conductor	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
47	Celebración días especiales - Auxiliar de servicios generales	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
48	Celebración días especiales - Halloween	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
49	Reconocimiento valor estrella	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
50	Catálogo de productos y servicios	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO												
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES															
51	Mejor funcionario	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD												
52	Mejores equipos de trabajo	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO												



12. RECURSOS Y PRESUPUESTO 2020

PROGRAMA	Presupuesto	Tipo Presupuesto
Programa de Incentivos	\$ 49.000.000	Funcionamiento
Programa de Apoyo Educativo	\$ 76.000.000	
Actividades Bienestar	\$ 288.065.361	
Arte y Cultura obra de teatro	\$ 24.000.000	
Programa de Acondicionamiento físico	\$ 35.171.842	
Medición y resultados de Clima Laboral	\$ 68.246.500	Inversión
Clima y Cultura (intervención con SST)	\$ 300.000.000	
Total	\$ 840.483.703	

El Plan Anual de Bienestar, se entiende aprobado y adoptado en comité por la Secretaría General el 27 de enero de 2020.



Anexo 1. Informe de ejecución plan anual de bienestar 2019

Proceso: GESTION DEL TALENTO HUMANO

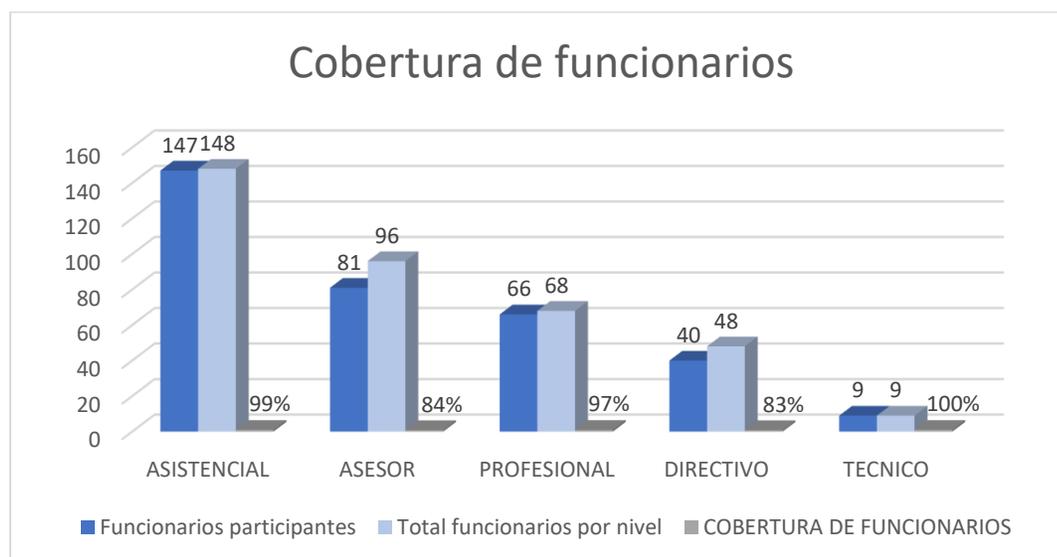
Se gestionó para alcanzar el objetivo general del Plan Anual de Bienestar; trabajando desde los diferentes programas que permitieron la participación de los colaboradores del **DNP** y sus familiares en los programas que hacen parte integral del plan, mediante los cuales se fortalecieron el desarrollo 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 2019

PROGRAMA	Presupuesto	Ejecutado	Diferencia
Actividades de Bienestar (AYC de Colombia Corporation SAS)	\$ 332.238.694	\$ 332.238.694	\$ 0
Arte y Cultura, obras de Teatro de Temporada (Teatro Nacional)	\$ 28.920.000	\$ 28.920.000	\$ 0
Programa de Acondicionamiento Físico y Entrenamiento Deportivo (Bodytech)	\$ 35.171.842	\$ 35.157.800	\$ 14.042
Medición de la cultura (Synergy Consulting Group)	\$ 33.124.186	\$ 33.124.186	\$ 0
Resultados de la medición de clima organizacional (People's Voice)	\$ 48.266.400	\$ 48.266.400	\$ 0
Programa de incentivos	\$ 47.500.000	\$ 41.325.000	\$ 6.175.000
Apoyo educativo	\$ 76.000.000	\$ 49.693.599	\$ 26.306.401
Totales	\$ 601.221.122	\$ 568.725.679	\$ 32.495.443

COBERTURA PLAN ANUAL 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 Plan Anual de Bienestar.





Se evidencia que la ejecución del Plan durante el 2019, alcanzó un alto porcentaje de cobertura en todos los niveles así; técnico 100%, asistencial 99%, profesional 97%, asesor 84% y directivo en un 83%. Para un total del 93% de la planta total. Teniendo en cuenta que los funcionarios y sus familiares son beneficiarios de diferentes actividades del plan, a continuación, referenciamos el número de veces que ellos participaron.

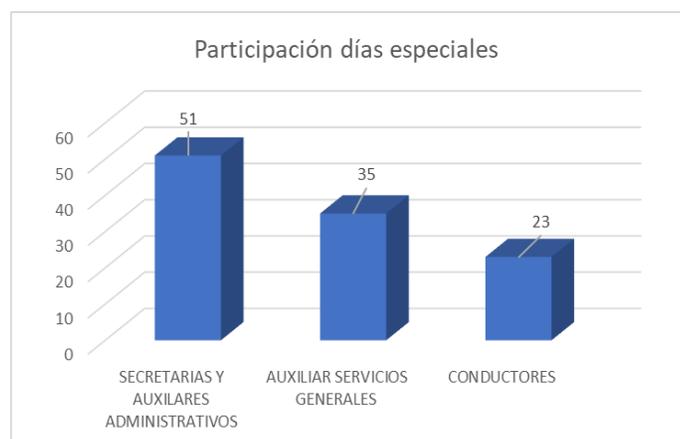


EJECUCIÓN PLAN ANUAL DE BIENESTAR

Las actividades que se desarrollaron durante el año 2019 respondieron a las necesidades de los servidores públicos en las diferentes áreas de intervención.

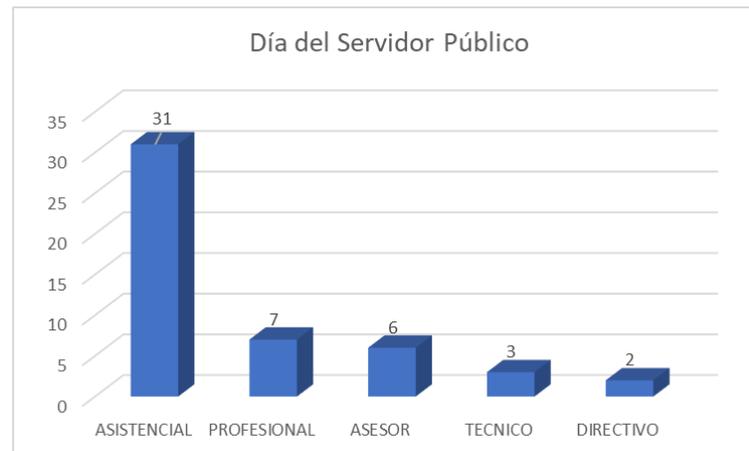
1. PROGRAMA RECREATIVO

- ✓ **Días Especiales:** Se reconoció y se exaltó el día de la madre y de la mujer para todos los colaboradores del DNP.
- ✓ **Actividad recreativa fechas especiales:** Se realizaron actividades de integración para el nivel asistencial en la celebración de fechas importantes como el día de la secretaria, día de los conductores e integración del servicio de cafetería. Como muestra de agradecimiento por su labor y acompañamiento.

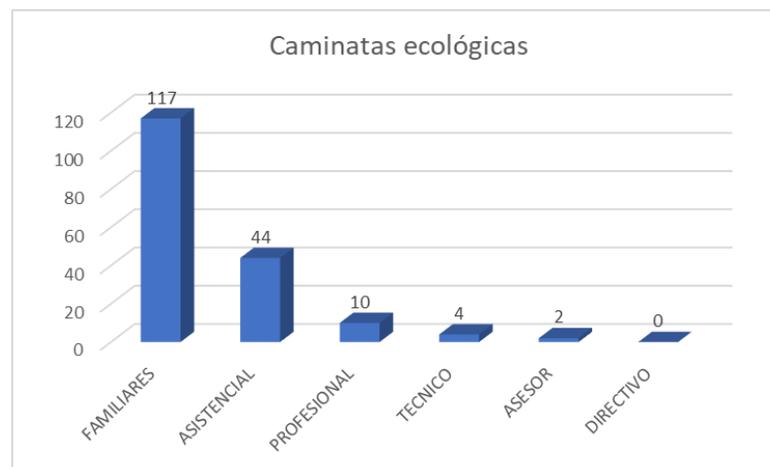




- ✓ **Día del Servidor Público:** El día 27 de junio se realizó la actividad Día del Servidor Público, en la cual se exaltó la labor del servicio público en el DNP, donde se reconoció a los servidores que cumplían años de servicio, así mismo se realizó una charla motivacional denominada “El no puedo no existe”.



- ✓ **Actividad Caminatas Ecológicas Destino Verde:** Dirigida a los servidores públicos del DNP y sus familias. Se realizaron 2 caminatas una en Santandercito Cata y el día 31 de agosto y a Tobia el día 16 de noviembre. Contó con actividades tales como caminar por senderos, quebradas y caminos de herradura, además de tener un espacio de descanso y diversión rodeado de un medio natural.



- ✓ **Vacaciones Recreativas octubre y diciembre:**

Las vacaciones recreativas de octubre se desarrollaron del 8 al 11 de octubre.

Lugares visitados por niños de 5 a 17 años:

- Museo del Oro
- Granja Fanauticos
- Parque mundo aventura
- Centro Interactivo Maloka



Las vacaciones recreativas de diciembre se desarrollaron del 3 al 12 de diciembre.

Niños de 5 a 12 años del 9 al 12 de diciembre.

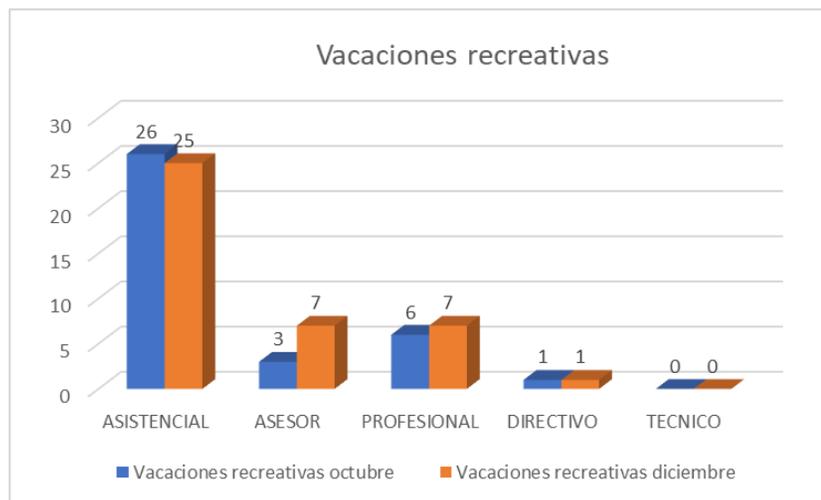
Lugares visitados:

- Show Place
- Salitre mágico
- Jardín botánico y planetario
- Playland y cine

Jóvenes de 13 a 17 años del 3 al 6 de diciembre

Lugares visitados:

Centro Vacacional playa Hawái (Actividades Recreativas, lúdicas y deportivas)



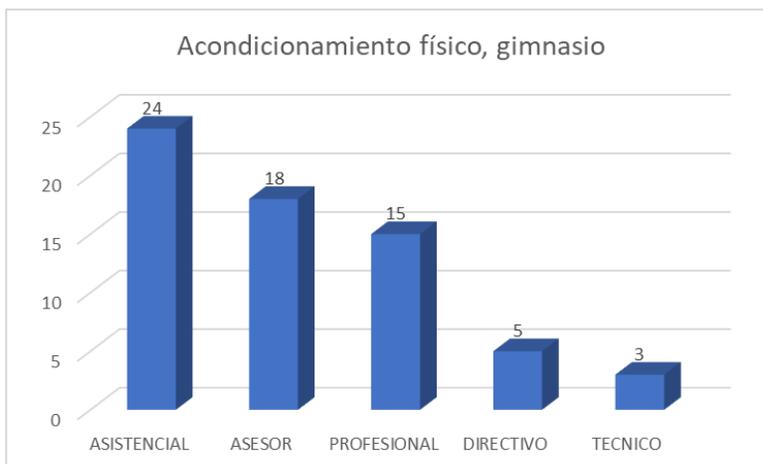
- ✓ **Actividad recreativa concurso de pesebres;** con el propósito de generar espacios de integración se realizó la actividad concurso de pesebres. Se contó con la inscripción de **14 pesebres** cada dependencia participante pudo diseñar el pesebre que los representó.

Se premiaron los 3 mejores pesebres para la elección de los ganadores se conformó un grupo de 3 jurados externos y el ganador fue la Dirección de Seguimiento y Evaluación de las Políticas Públicas con un pesebre denominado “Diligencia Navideña”.

2. PROGRAMA DEPORTIVO

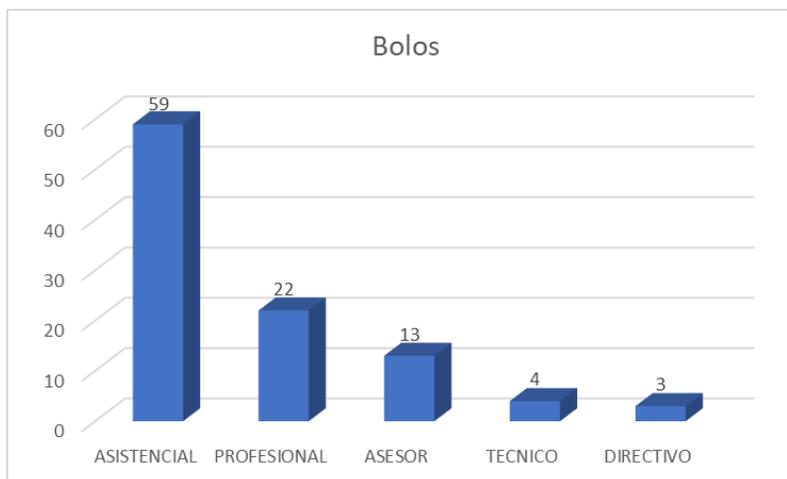
- **Actividad de Acondicionamiento Físico Gimnasio:** La actividad se realizó de abril a diciembre de 2019. Fueron beneficiados 65 funcionarios.

Para los contratistas y grupo familiar el contratista ofreció tarifas especiales sobre el pago del total de la mensualidad, para ello se destina un día al mes, la asesora del Gimnasio hace recaudo en las instalaciones del DNP.



- **Actividad de Integración Deportiva Bolos:** Lugar Bolera el Cubo, se realizó los días 12, 13, 18 y 20 de noviembre con 28 equipos y en la final compitieron los 9 mejores equipos, los 3 mejores de cada fecha. Contando así con la participación de 28 equipos, 140 participantes y 16 dependencias inscritas

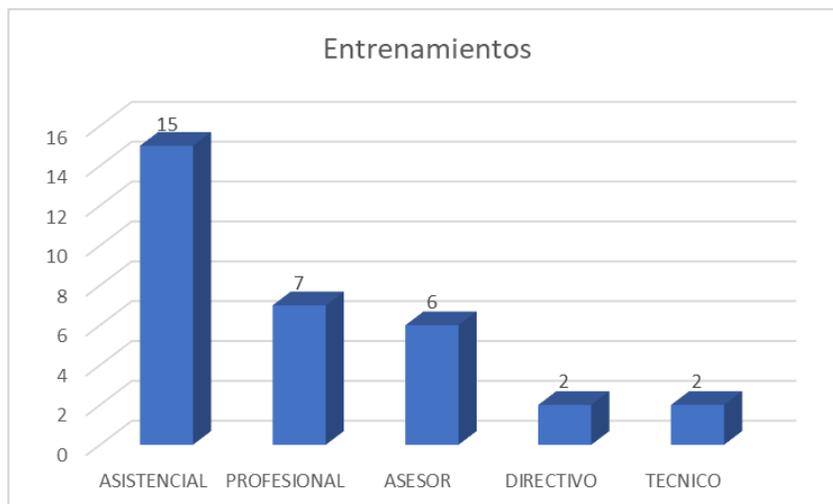
Se premiaron los 3 primeros puestos, la mejor línea femenina y la mejor línea masculina



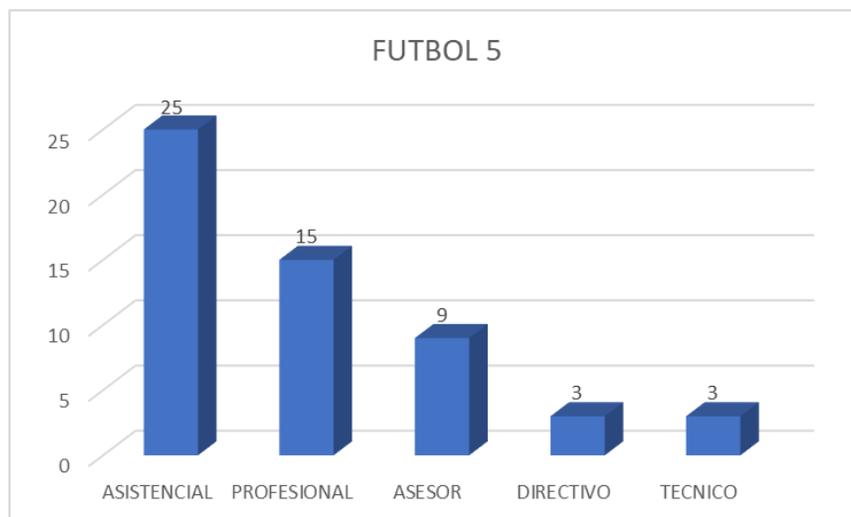
- **Actividad Torneos Externos:** Durante el primer y segundo semestre se realizó la inscripción de las selecciones deportivas que representan al DNP en: Fútbol 5 Femenino y masculino y Voleibol mixto participando en el primer semestre, y fútbol 5 masculino y femenino en el segundo semestre torneo interempresas de Colsubsidio de 2019. El equipo de fútbol 5 masculino quedó campeón en el segundo semestre.
- **Juegos de la Función Pública:** En el mes de diciembre se realizó la inscripción e inicio de los juegos de la función pública en los siguientes Deportes:
 - Billar = 1 participante
 - Domino= 1 Participante



- **Actividad de Entrenamientos Deportivos:** Esta actividad se desarrolló de agosto a diciembre; en Fútbol 5 masculino y femenino en horarios entre 6:30 a 8:30 pm los martes y miércoles en Futboleros (carrera 9 No. 23-75) y Voleibol Mixto los martes de 7:00 a 9:00 pm en la Universidad Jorge Tadeo Lozano.



- ✓ **Actividad de Integración Deportiva Fútbol 5:** Teniendo como base de referencia el juego limpio y la integración, se brindó un espacio para la práctica de fútbol 5 generando en los participantes valores tales como el compromiso, responsabilidad, compañerismo, tolerancia y competencias tales como, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y manejo de emociones. La actividad se realizó del 7 de octubre al 8 de noviembre.

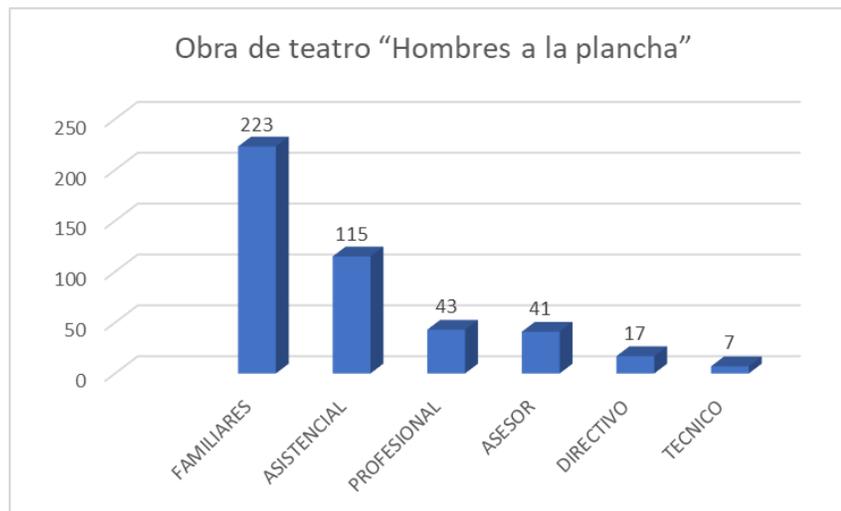




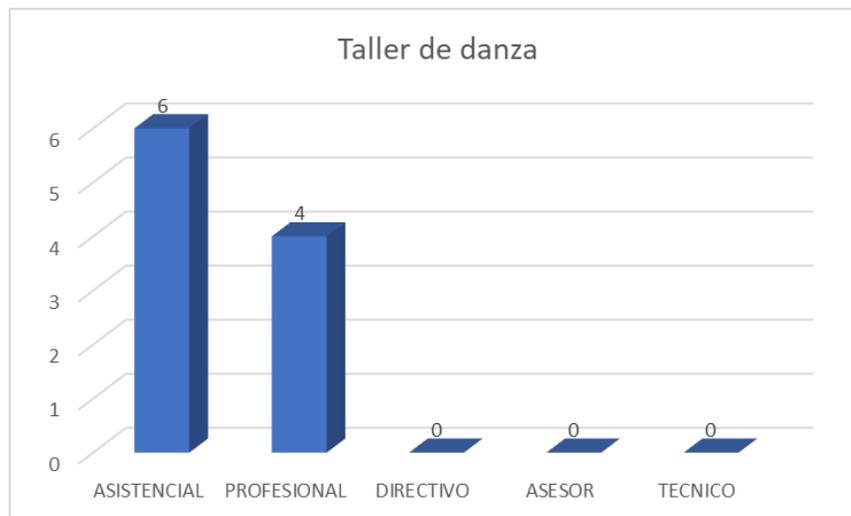
3. PROGRAMA ARTE Y CULTURA

Se brindó a los servidores públicos un de integración, formación y disfrute cultural, a través de actividades de gran valor artístico y cultural, lo que permitió enriquecer su quehacer diario por medio de una experiencia de conocimiento, formación en valores y creatividad.

El día 11 de septiembre se presentó la obra de teatro de temporada “Hombres a la plancha”, donde los funcionarios y sus familiares tuvieron un rato de esparcimiento.

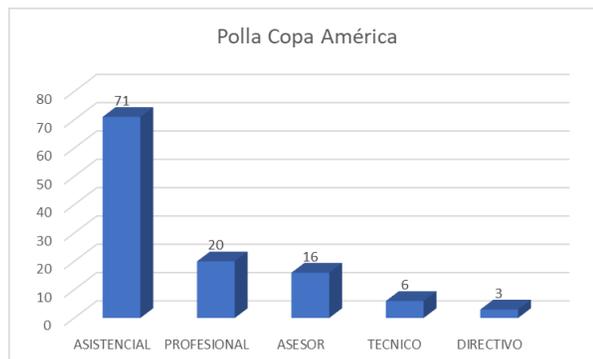


- **Taller de danza:** Se realizó un taller de danza, permitiendo a los funcionarios disfrutar de una actividad que además de estimular la actividad física los llevaba a liberar el stress y obtener beneficios en sus procesos memorísticos redundando en salud mental.

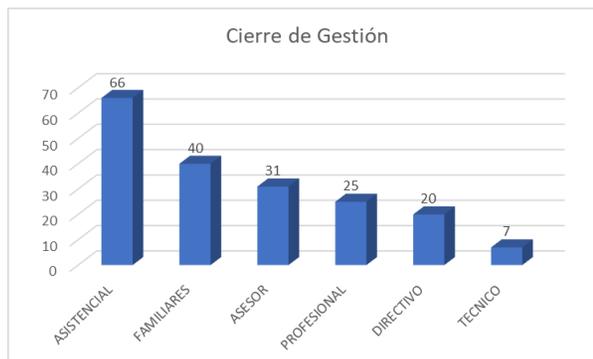
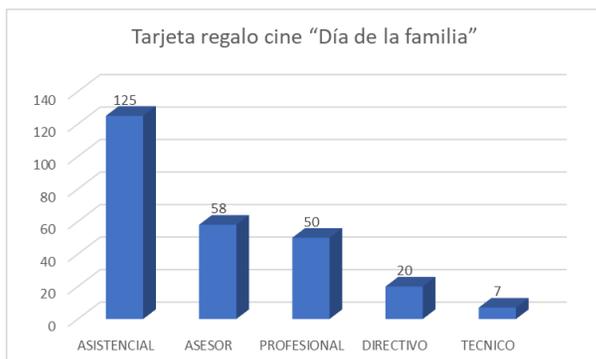




- **Taller de manualidades:** Se realizó un taller de manualidades donde los funcionarios pusieron en práctica sus habilidades artísticas, mejorando su nivel de concentración y habilidades de motricidad fina.



- **Polla Copa América:** Esta actividad promovió la integración y el trabajo en equipo. Participaron equipos de 5 integrantes y se premiaron los 3 primeros puestos.
- **Celebración día de la familia:** Para celebrar esta importante fecha el DNP entregó una tarjeta regalo cine y otorgó medio día de permiso remunerado para que los funcionarios pudieran compartir con sus familias un espacio lúdico asistiendo a cine.



- **Evento cierre de gestión:** Durante este evento se realizó el reconocimiento a los mejores equipos de trabajo y los mejores servidores públicos de la entidad así mismo se realizó el show de talentos con la participación de algunos colaboradores de la entidad los cuales declamaron poesía, hicieron coreografía de baile y una banda de rock, para el cierre se presentó el mago Hamelin.



4. PROGRAMA PREPARACION PARA LA JUBILACIÓN “Pre-pensionados”

Se cumplió con el objetivo de este programa preparando a los servidores públicos de la entidad que aceptaron la invitación realizada por la SGDTH; para que conocieran y afrontaran a nivel emocional, social y personal, permitiendo diferentes áreas de capacitación ajustadas a necesidades individuales y organizacionales para favorecer un adecuado desempeño, clima laboral y posterior retiro.

En el marco del Plan Anual de Bienestar, la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano invitó a participar en el programa “Preparación para la Jubilación” a sus colaboradores, de los cuales 47 **servidores** que se encuentran en edades cercanas a la jubilación o retiro laboral “pre-pensionados”, edades entre; mujeres de 52 años en adelante y hombres de 57 años en adelante, aceptaron participar y continuar en el programa de pre-pensionados 2019. El programa Preparación para la Jubilación dividió en 2 grupos:

Grupo nuevo: Este grupo fue conformado por empleados que participaban por primera y segunda vez en el programa.

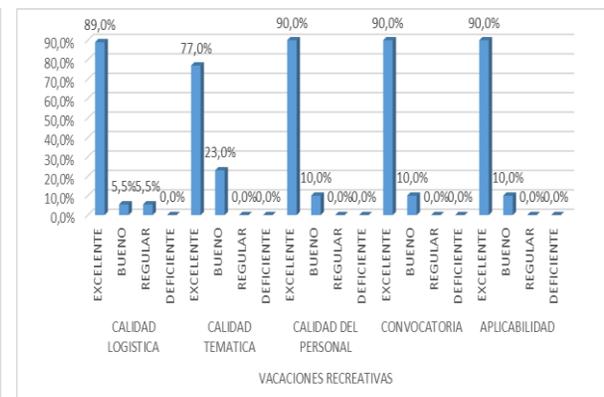
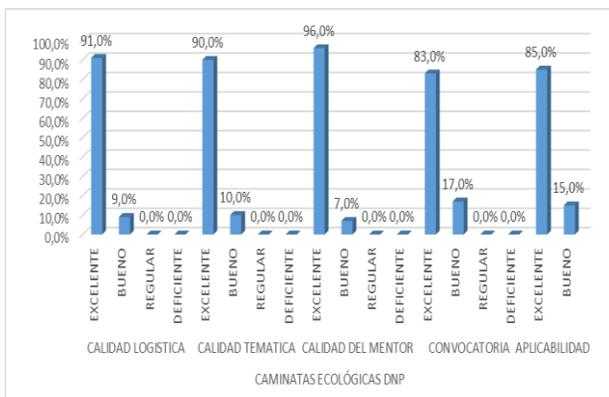
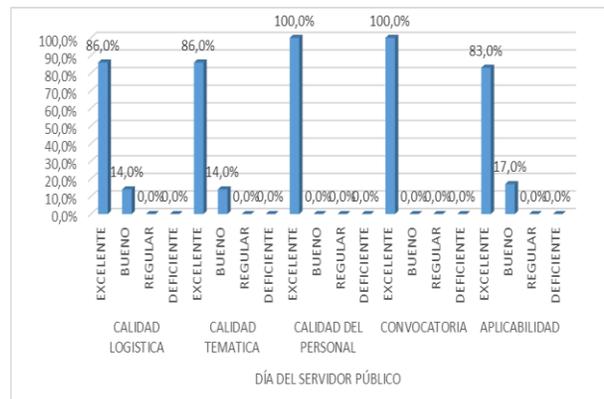
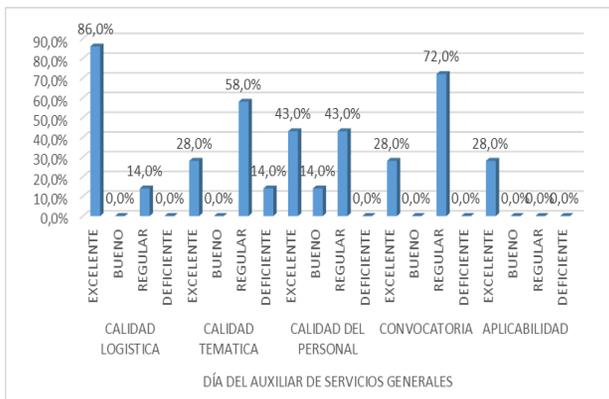
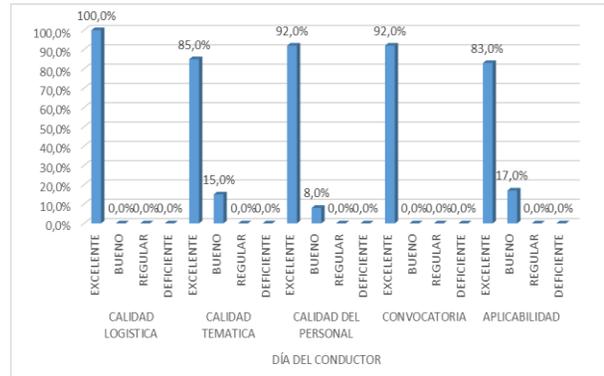
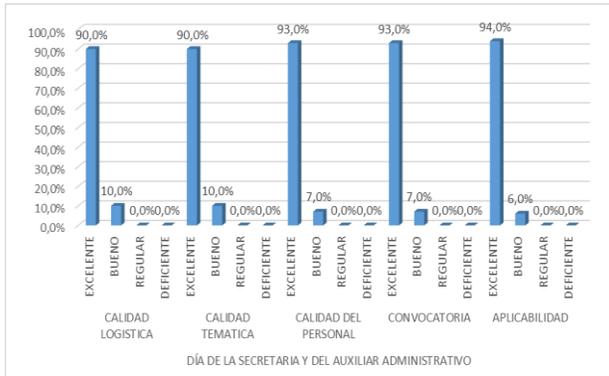
Grupo antiguo: Este grupo fue conformado por empleados que han participado más de 2 veces en el programa.





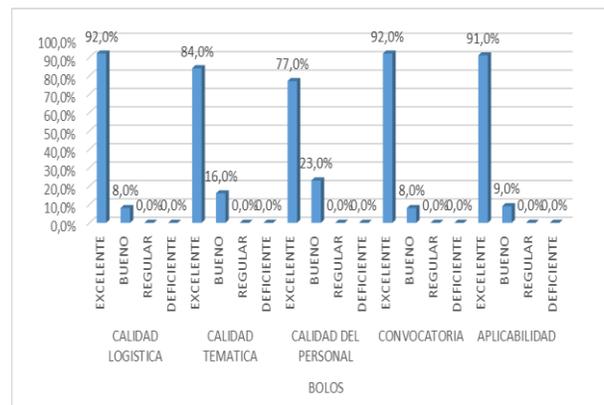
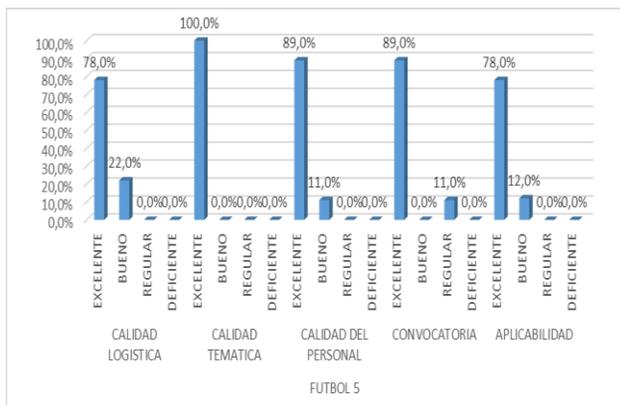
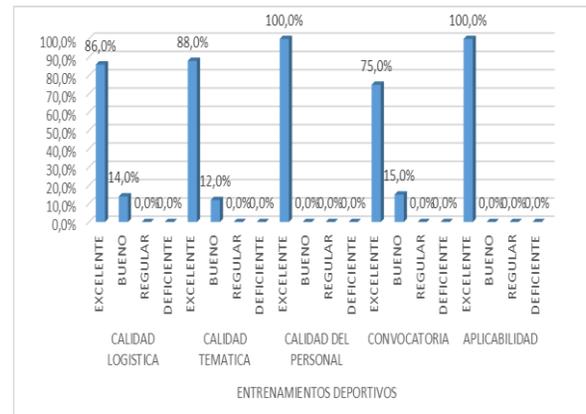
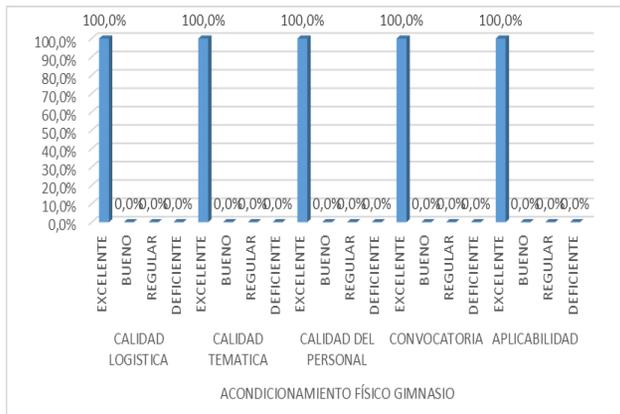
INFORME DE EVALUACIONES DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

1. PROGRAMA RECREATIVO



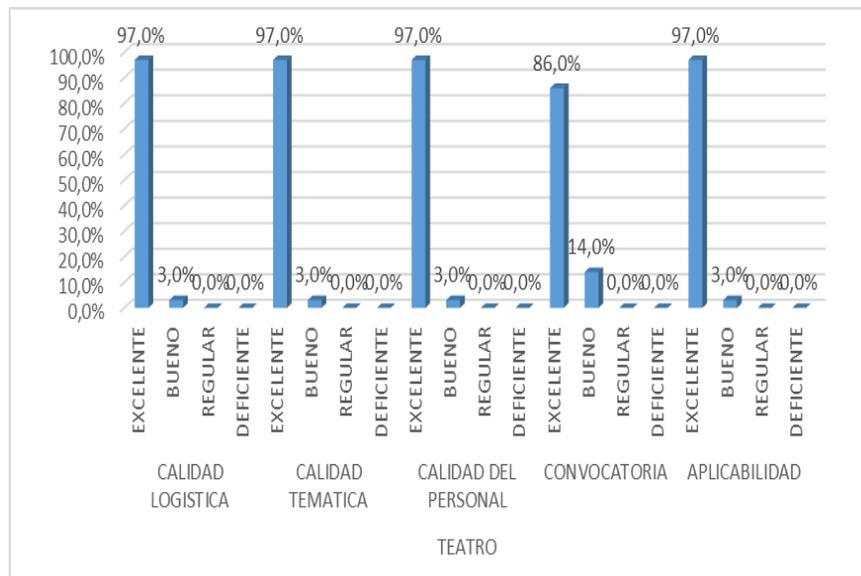


2. PROGRAMA DEPORTIVO

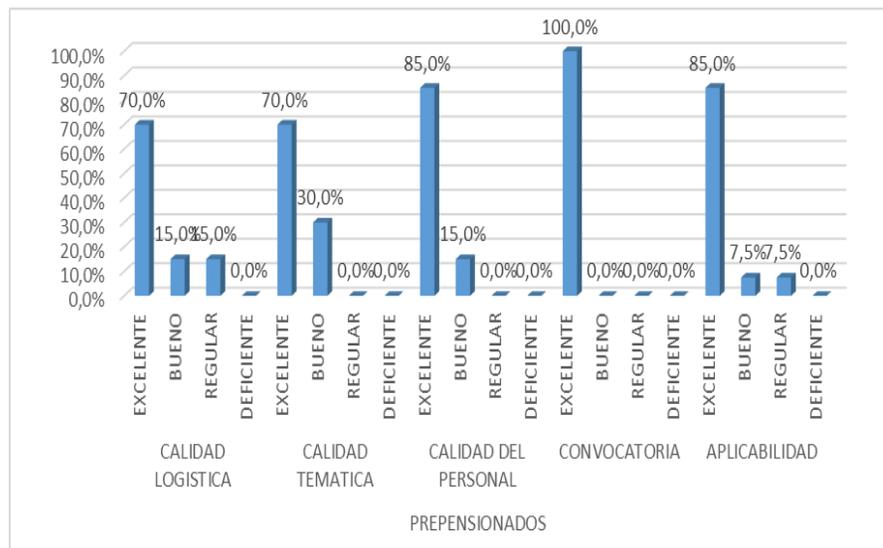




3. PROGRAMA ARTE Y CULTURA



4. PROGRAMA PREPARACION PARA LA JUBILACIÓN





Anexo 2. Informe de resultados encuesta detección necesidades de bienestar 2019

La encuesta de Bienestar y Estímulos aplicada fue estructurada con pregunta cerrada de opción múltiple, dirigida a los empleados públicos del DNP.

Fecha de aplicación encuesta:	2 al 31 de diciembre de 2019
Total, población encuestada:	147 empleados públicos
Equivalencia	40%

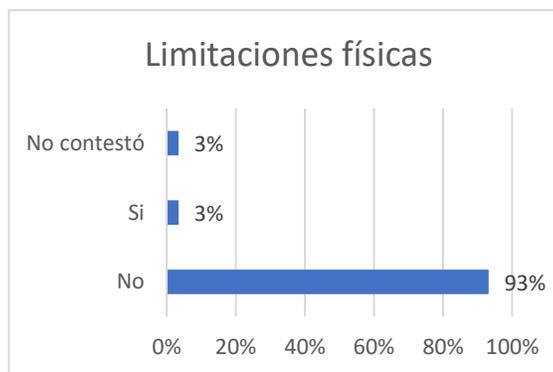
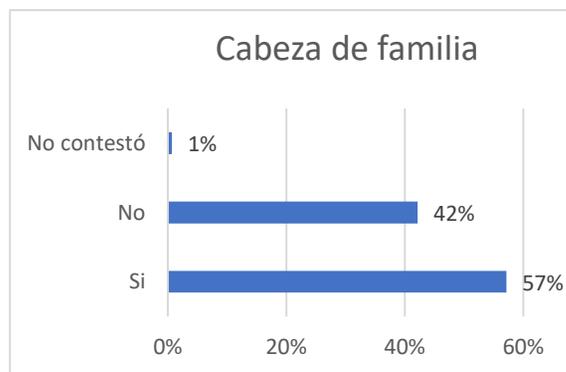
Descripción:

La encuesta presentó ítems, relacionados con los programas desarrollados en el 2019, buscando conocer el grado de importancia que cada actividad representa para el empleado público. De igual forma se brindó un espacio donde se podían incluir necesidades adicionales para evaluarlas en el Plan Anual de Bienestar y Estímulos del 2020.

La encuesta fue diligenciada por un total de 147 empleados públicos correspondiendo al 40% del total de los empleados públicos. Esta encuesta se basó en los diferentes programas de bienestar; programa deportivo, recreativo, cultural y preparación para la jubilación. Así mismo cada empleado público podía sugerir otras actividades que de acuerdo con su necesidad considerara pertinente incluir en el plan de bienestar del 2020.

Los resultados se muestran a continuación:

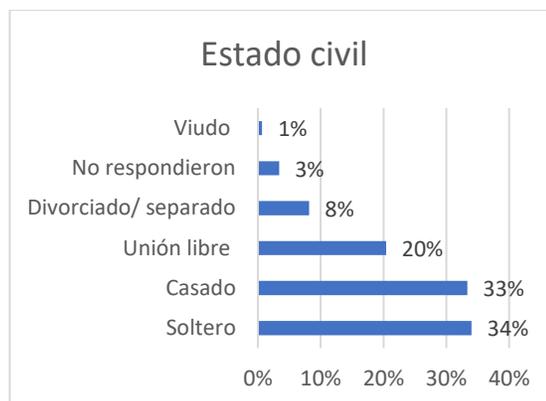
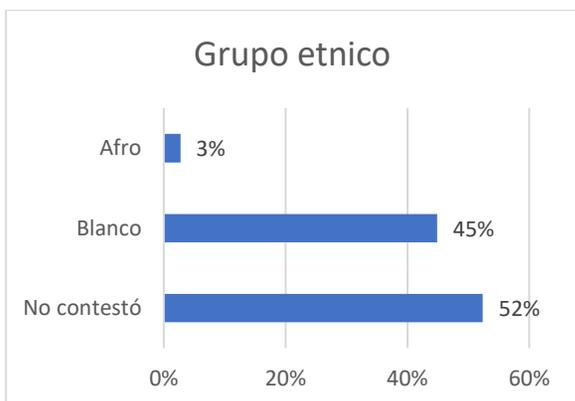
La gráfica indica que el 57% de los empleados públicos que respondieron que son cabeza de familia, el 42% no lo son y el 1% no respondió la pregunta.



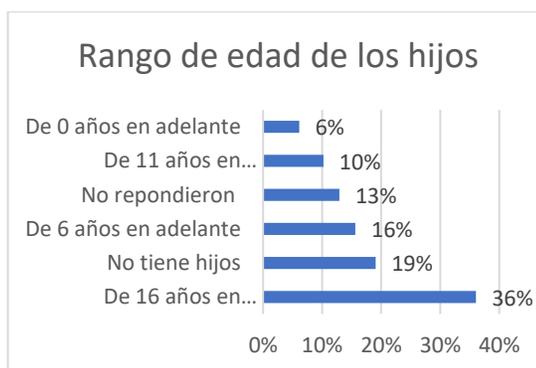
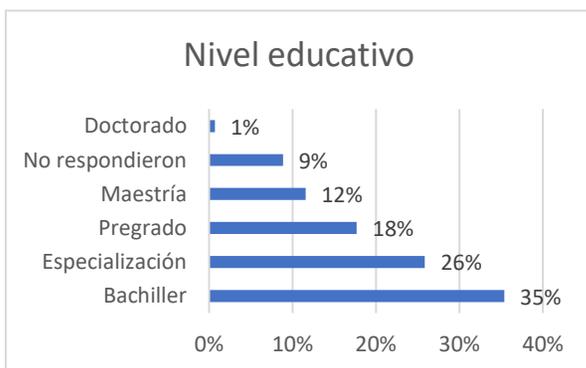
El 93% de los empleados públicos manifiestan no tener limitaciones físicas, tan solo el 3% dicen que si las tienen y son las siguientes: Problemas de oído, túnel del carpo y tenosinovitis. El 3% no respondió la pregunta.



La gráfica indica que el 45% de los empleados son blancos, el 3% son afro y el 52% no respondió la pregunta.



El 33% de los empleados son casados, el 21% están en unión libre, el 34% son solteros, el 8% son divorciados, el 1% son viudos y el 3% no respondió la pregunta.



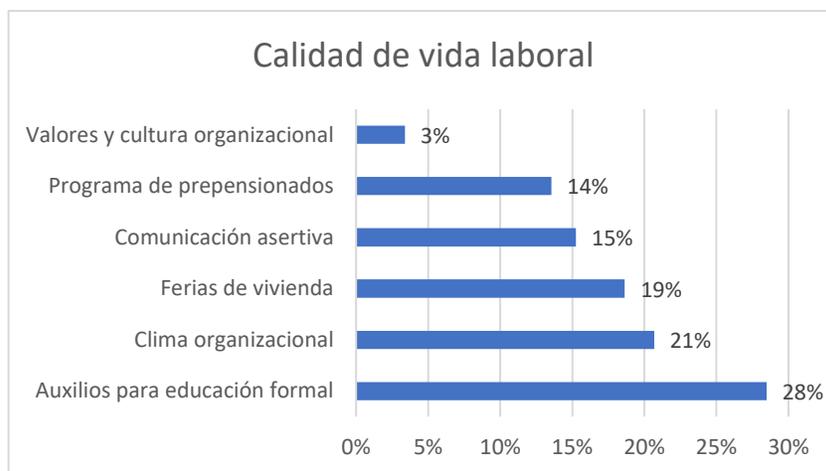
Con respecto al nivel educativo el 35% de los empleados públicos son bachilleres, el 18% tiene pregrado, el 26% especialización, el 11% maestría, el 1% doctorado y el 9% no respondió la pregunta.

El 19% de los empleados públicos manifiesta no tener hijos, el 6% tiene hijos de 0 años en adelante, el 16% tiene de 6 años en adelante, el 10% tiene hijos de 11 años en adelante, el 36% tiene hijos mayores de 16 años y el 13% no respondió la pregunta.



Área de calidad de vida laboral

En esta área los resultados indican que el mayor interés se encuentra en los auxilios de educación formal con un 28% de aceptación, seguido de clima organizacional con un 21%, comunicación asertiva con el 15%, las ferias de vivienda con el 14% y el tema de valores y cultura organizacional con el 3%



Área de protección y servicios sociales

En protección y servicios sociales el interés más alto se encuentra en la feria de servicios con un 19% de aceptación seguido de las visitas del FNA con un 17%, visita de la caja de compensación con un 14%, convenio con las entidades bancarias 13%, convenios con medicina prepagada o complementaria y convenios con almacenes de consumo 11% y convenios para mascotas 4%.





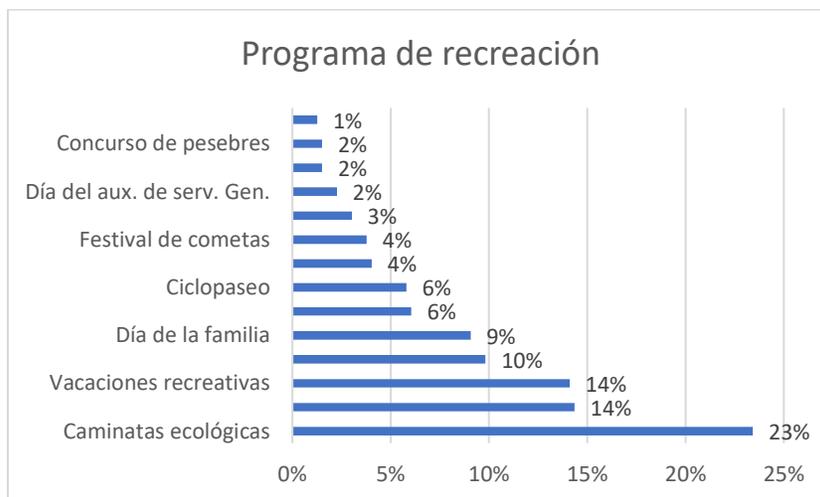
Programa de promoción y prevención en el trabajo

En el área de promoción y prevención en el trabajo prefieren tener un programa de salud visual el 31%, seguido del programa de salud cardiovascular con el 28%, el programa de salud oral con el 23% y talleres de nutrición con el 18%.



Programa de recreación

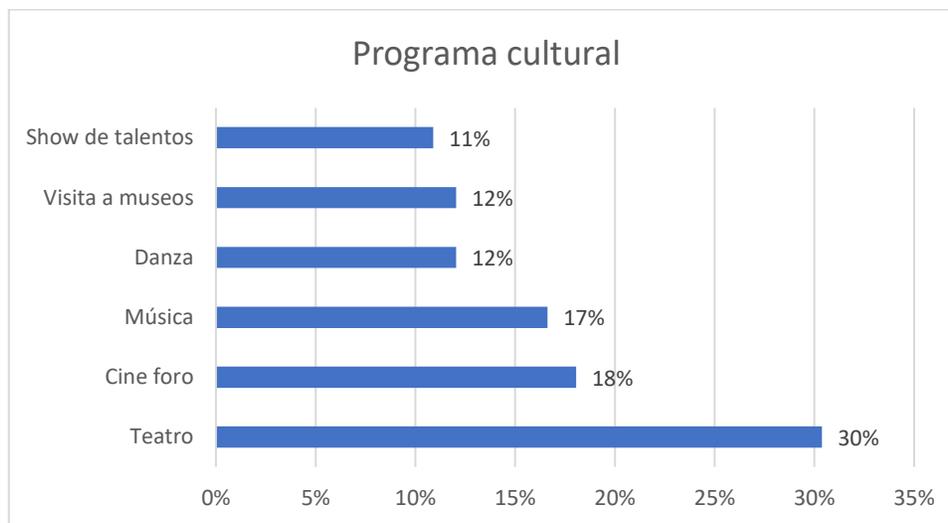
La actividad que más interesa en esta área son las caminatas ecológicas con un 23% de aprobación, seguido de las vacaciones recreativas y la celebración de días especiales con un 14%, el día del empleado público con un 10%, el día de la familia con un 9%, la celebración de cumpleaños con un 6%, la novena navideña con 4%, el día de la secretaria el 3%, concurso de pesebres y día del auxiliar de servicios generales 2%, día de la mascota el 1%





Programa cultural

La actividad con mayor interés en esta área son las obras de teatro con un 30% de aceptación, seguido del cine foros con un 18%, las clases de danza y las visitas a museos con el 12% y clases de música con el 11%.



Programa deportivo

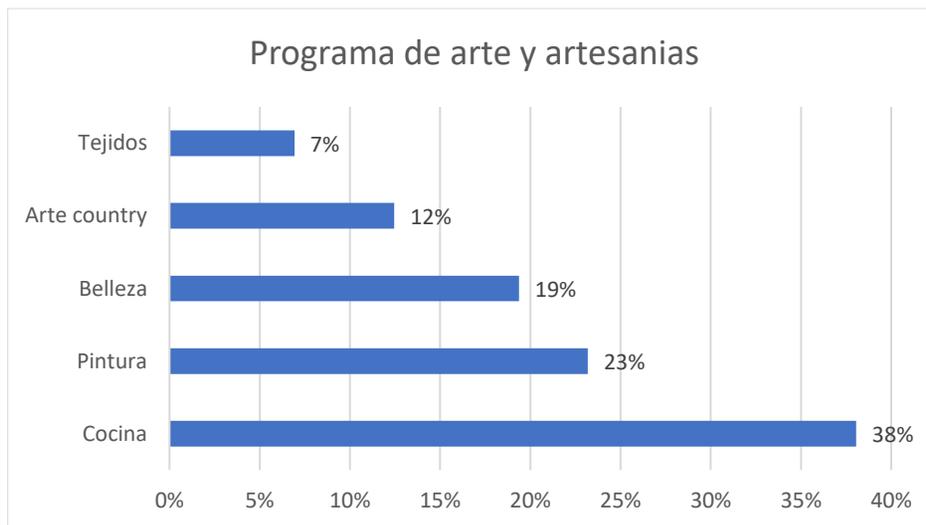
En este programa son los bolos la actividad que cuenta con mayor interés con un 23% de aprobación, seguido de futbol 5 con un 18% de aprobación, acondicionamiento físico gimnasio con un 17%, acondicionamiento físico gimnasio escuelas de formación deportiva 14%, ping pong 8%, voleibol y baloncesto 6% y entrenamientos deportivos el 5%.





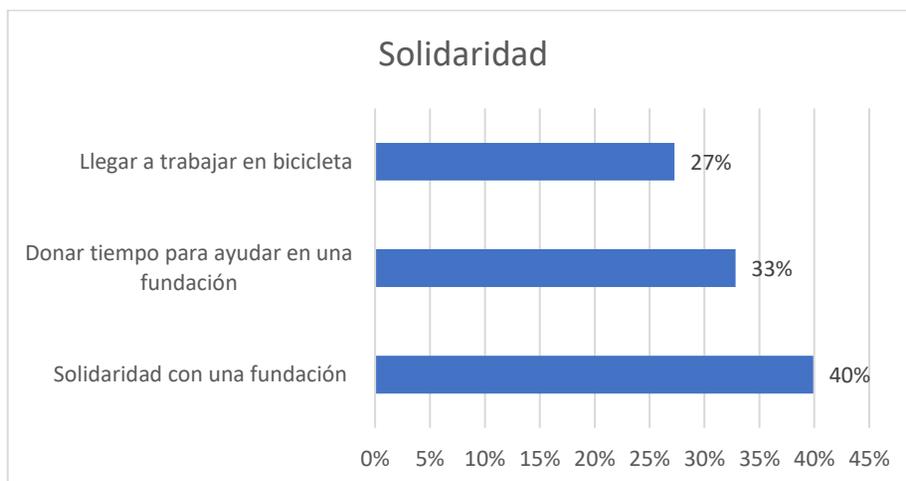
Programa de arte y artesanías

La gráfica indica que a los empleados públicos la actividad que más les interesa del programa de arte y artesanías es el de las clases cocina con un 38% de aprobación, seguido de las clases de cocina con un 23%, las clases de belleza con un 19%, las clases de arte country con y un 13% y las clases de tejidos con un 7%.



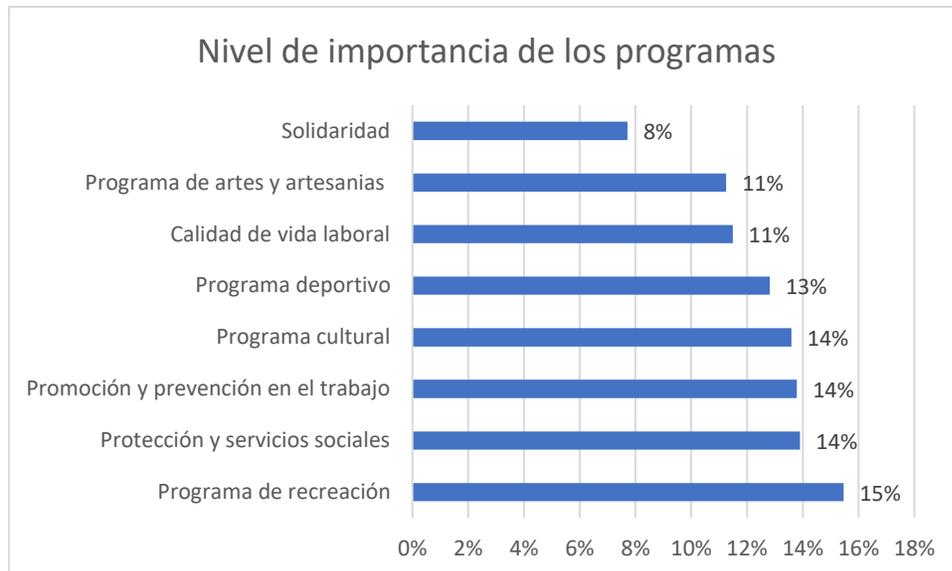
Solidaridad

En cuanto al tema de solidaridad lo que más llama la atención es hacer solidaridad con una fundación con un 40%, seguido de donar tiempo para ayudar en una fundación con un 33% y llegar a trabajar en bicicleta con un 27%.





Análisis general



Dentro de las actividades el programa de recreación tiene **un nivel de mayor importancia con un porcentaje del 15%**, seguido de los programas de protección y servicios sociales, promoción y prevención en el trabajo y el programa cultural con un porcentaje del 14%, el programa deportivo con un porcentaje del 13%, calidad de vida laboral y programa de artes y artesanías con un porcentaje del 11% y solidaridad con el 8%.

El análisis general de la encuesta permite identificar las actividades valoradas por los empleados públicos como aquellas de mayor importancia, las cuales deben mantenerse en el plan de estímulos e incentivos y reconocimientos. De igual manera se identifican que la mayoría de las actividades superan el 50% de calificación por parte de los empleados públicos calificándolas como importantes, por tal razón se deberá analizar y proponer estrategias de cobertura y ejecución para que estas actividades permitan a los empleados públicos del DNP percibir mayor bienestar.

Sugerencias en materia de bienestar para mejorar la gestión:

Se sugiere por la ejecución oportuna y temprana del Plan Anual de Bienestar Anual, que se tenga en cuenta la cultura y el interés de los funcionarios para no sean retiradas las actividades que han tenido aceptación en el transcurso del tiempo. En cuanto al servicio al cliente interno se sugiere ser más amable, oportuno y efectivo permitiendo a los funcionarios la información y acceso a las actividades de manera satisfactoria y buscar que los servicios ofrecidos sean de calidad.

Para actividades puntuales se sugirió retomar las escuelas deportivas, mayor número de obras de teatro, celebración de Halloween, la celebración de la novena de aguinaldos, entrenamientos deportivos con mayor tiempo de ejecución. Por su parte que la actividad de bolos se realice al medio día y las actividades familiares los fines de semana para permitir compartir con la familia.



Anexo 3. Informe de resultados encuesta de impacto de las actividades ejecutadas en el año 2019

La encuesta de Bienestar y Estímulos aplicada fue estructurada con pregunta cerrada de opción múltiple, dirigida a los empleados públicos del DNP.

Fecha de aplicación encuesta:	6 al 31 de diciembre de 2018
Total, población encuestada:	147 empleados públicos
Equivalencia	40 %

Descripción:

La encuesta presentó ítems, relacionados con los programas desarrollados en el 2019. Buscando conocer el grado de impacto percibido por cada empleado público en su calidad de vida, teniendo en cuenta tres aspectos fundamentales. Mejoramiento en relaciones familiares, mejoramiento en relaciones laborales y mejoramiento en el trabajo, relacionadas con los programas de bienestar 2019.

Nivel de impacto percibido

ASPECTO		NIVEL DE IMPACTO				PROMEDIO			
		IMPACTO ALTO	IMPACTO MEDIO	IMPACTO BAJO	SIN IMPACTO	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	IMPACTO BAJO	SIN IMPACTO
IDENTIDAD	Compromiso	93%	7%	0%	0%	91%	8%	0%	1%
	Orgullo	92%	7%	0%	1%				
	Ética y valores	88%	11%	0%	1%				
ASPECTO		NIVEL DE IMPACTO				PROMEDIO			
		IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	IMPACTO BAJO	SIN IMPACTO	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	IMPACTO BAJO	SIN IMPACTO
CALIDAD DE VIDA	Estrés laboral	94%	5%	0%	0%	91%	7%	1%	1%
	Bienestar familiar	88%	8%	2%	2%				
ASPECTO		NIVEL DE IMPACTO				PROMEDIO			
		IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	IMPACTO BAJO	SIN IMPACTO	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	IMPACTO BAJO	SIN IMPACTO
TRABAJO EN EQUIPO	Solidaridad	91%	7%	0%	2%	56%	9%	11%	24%
	Integración	20%	10%	23%	47%				
ASPECTO		NIVEL DE IMPACTO				PROMEDIO			
		IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	IMPACTO BAJO	SIN IMPACTO	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	IMPACTO BAJO	SIN IMPACTO
MOTIVACIÓN	Comunicación interna	87%	11%	0%	1%	92%	7%	0%	1%
	Interés	96%	4%	0%	0%				
	Diligencia	90%	9%	0%	1%				
	Satisfacción	96%	3%	0%	1%				



CONCLUSIONES

Es importante tener en cuenta la diversidad que existe en la población de empleados públicos que responden la encuesta, pues según las condiciones sociodemográficas, laborales, personales, familiares, sociales, entre otras, determinan el grado de impacto, interés y participación en las diferentes actividades de los programas de bienestar.

Las estadísticas se encuentran directamente relacionadas con la realidad de la entidad, donde la población asistencial supera en número más de 3 veces a la población de directivos y casi dos veces a los asesores y a los profesionales de la planta con que cuenta la entidad.

A partir de la encuesta se evidencia que los programas del Plan de Bienestar del DNP, se pueden fortalecer para responder de manera directa sobre las necesidades de los servidores públicos. Para ello es necesario tener en cuenta las principales actividades que representan altos niveles de importancia para los servidores del DNP que son: acondicionamiento físico, Integración de bolos, caminatas ecológicas, vacaciones recreativas, novena de aguinaldos, promoción de eventos culturales; actividades que fortalecen el trabajo en equipo y ambiente laboral; las cuales permiten la integración en la práctica deportiva y recreativa como también redundan en beneficios en los procesos de crecimiento y desarrollo de los hijos de los funcionarios promoviendo a su vez el desarrollo mental y físico.

RECOMENDACIONES

Si bien es cierto que los grupos poblaciones de directivos, asesores y profesionales representan un menor número que la población asistencial, es importante definir estrategias específicas para lograr un incremento en relación con las personas de estos tres niveles a la hora de responder la encuesta y motivar su participación. Esto atendiendo a que de acuerdo con variables como la edad, el sexo, la calidad de vida y los mismos ingresos puede influir a la hora de las necesidades y las prioridades que se tengan en materia de Bienestar.

Las actividades que mayor nivel de importancia representan para los servidores son aquellas que promueven la integración de tipo familiar y laboral, que brindan espacios de diversión para los niños y que permiten la practica de deportes con los integrantes de la familia. Por lo tanto, se recomienda que estas actividades se mantengan y se retomem las que han solicitado los funcionarios.