



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ENERO, 2019 BOGOTÁ D.C
Versión Preliminar



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

- 1. MARCO LEGAL**
- 2. OBJETIVOS**
- 3. CUBRIMIENTO Y ESTRATEGIAS**
- 4. POLÍTICA DE BIENESTAR**
- 5. RELACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS**
- 6. FOCOS DE APLICACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS**
- 7. PRIORIDADES DE BIENESTAR**
 - 7.1. Programa de apoyo educativo**
 - **Objetivo**
 - **Apoyo educativo I semestre**
 - **Apoyo educativo II semestre**
 - **Justificación**
 - 7.2. Programa de incentivos**
 - **Objetivo**
 - **Distinción mejor servidor público**
 - **Distinción mejores equipos de trabajo**
 - **Justificación**
 - 7.3. Programa de Cultura y Clima Organizacional**
 - **Objetivo**
 - **Justificación**
 - 7.4. Programa de preparación para la jubilación**
 - **Objetivo**
 - **Justificación**
 - 7.5. Programa de reconocimiento social**
 - **Objetivo**
 - **Actividades**
 - **Justificación**
 - 7.6. Programa de recreación**
 - **Objetivo**
 - **Actividades**
 - **Justificación**
 - 7.7. Programa deportivo**



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- **Objetivo**
- **Actividades**
- **Justificación**

7.8. Programa arte y cultura

- **Objetivo**
- **Actividades**
- **Justificación**

7.9. Productos y servicios

- **Objetivo**
- **Actividades**

8. PROYECCIÓN VIGENCIA 2019.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

10. RECURSOS Y PRESUPUESTO AÑO 2019

Anexos

Anexo 1. INFORME DE EJECUCIÓN PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2018

Anexo 2. INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2018

Anexo 3. INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE IMPACTO 2018



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

INTRODUCCION

El **DNP** promueve el desarrollo humano a partir del desarrollo integral del talento de la entidad. Las políticas de bienestar dirigidas a los servidores públicos se basan en el marco normativo, conceptual e institucional por una parte y por otra en las necesidades que se evalúan cada año y los insumos de la medición del clima laboral.

El Bienestar Social de los servidores al servicio del Estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los servidores que están a su servicio.

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 frente 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.

Este Plan se fundamenta entre otros, en los resultados de la encuesta de necesidades a partir de las actividades, los programas desarrollados durante el año 2018 y los insumos de la medición del clima laboral, los cuales constituyen elementos de nuestro ADN institucional, el cual comprende entre otros los riesgos identificados asociados al trabajo y las condiciones de salud de los servidores.

Esta encuesta fue diligenciada por 18% de la Planta Provista, instrumento a partir del cual se evaluaron las actividades implementadas con el corte 06 al 31 de diciembre de 2018.

Este informe contiene el marco normativo que aplica a los programas de bienestar y estímulos de las entidades públicas. Así mismo plantea los objetivos a lograr en la vigencia actual, el cubrimiento de la comunidad, las estrategias que se plantean para incrementar los índices de participación y la adhesión al programa según las prioridades y el presupuesto disponible para el cubrimiento de los programas proyectados.

De la misma manera el plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

1. 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. Prevalciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los procesos relacionados con áreas de trabajo como son la calidad de vida y la protección social del individuo. Así, el bienestar laboral, comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades del individuo.

Los diferentes programas recreativos, deportivos, culturales, de reconocimiento y apoyo, 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.

La Ley 734 de 2.002 (Artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:

- 4) Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- 5) Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

La Ley 909 de 2004, y el Decreto No.1083 de 2015, regula y reglamenta respectivamente, seis programas a implementar dentro del marco del área de calidad de vida laboral, así: 1) medición de clima laboral bienal, 2) evaluación de adaptación al cambio organizacional, acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida, 3) Preparación a prepensionados para el retiro del servicio, 4) Identificación de la cultura organizacional, 5) Fortalecimiento del trabajo en equipo, y 6) Programa de incentivos. Estos programas se trabajarán de conformidad con los lineamientos que emita el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

El Decreto 1567 de 1998 Sistema de estímulos para los empleados del Estado

Artículo 13°.- *Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.* Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 14°.- *Finalidades del Sistema de Estímulos.* Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes

Artículo 15°.- *Fundamentos del Sistema de Estímulos.* Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

Artículo 16°.- *Componentes del Sistema de Estímulos.* El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Artículo 17°.- Competencia y Responsabilidades. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

Artículo 18°.- Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19°.- Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 20°.- Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; 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.

Decreto 1083 de 2015 Sistema de estímulos

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces,

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

2. OBJETIVOS

General:

Responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos en su desarrollo integral, mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, culturales, formativas y de salud, encaminadas 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.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

3. CUBRIMIENTO Y ESTRATEGIAS

Atendiendo al principio constitucional de la primacía del interés general, se busca que exista un cubrimiento a todos los servidores públicos y dependencias de la entidad. Por lo cual se mantendrán las actividades prioritarias para los servidores y se buscará el mejoramiento y amplitud de estas, con el propósito de responder a las necesidades de los diferentes niveles ocupacionales.

El Plan Anual de Bienestar y estímulos 2019 del DNP se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades e impacto que arroja la encuesta de necesidades e impacto aplicada a los servidores del DNP, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades.

Las estrategias planteadas son:

- Utilización de los medios de divulgación como son: intranet (la rebeca), comunicaciones internas y Pantallas para promocionar las actividades de Bienestar.
- Dar a conocer un cronograma general y periódico de actividades; para que los servidores públicos y colaboradores conozcan de manera anticipada las actividades garantizando información oportuna y participación.
- De acuerdo con los resultados consolidados y alineados obtenidos durante la vigencia de 2018 en las mediciones de ambiente laboral, riesgo psicosocial y morbilidad; implementar un plan de acción a la medida de las necesidades organizacionales.
- Mantener las actividades que han generado alto impacto en los servidores públicos y colaboradores buscando su mejoramiento continuo; de acuerdo con las evaluaciones previas de los eventos.
- Gestionar convenios a nivel interinstitucional que promuevan diferentes sectores de interés para los servidores públicos y colaboradores como son el sector financiero, cultural, entretenimiento, hogar, arte entre otros.

4. 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:



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- 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 e 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.

5. RELACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS

El DNP impulsa el desarrollo humano a partir del desarrollo integral del talento de la entidad. 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 la 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 y 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



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

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. 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).

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



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

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. 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 la 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 y éticos.
- **Gestión ambiental:** La Entidad puede intervenir para modificar, influir u orientar los usos del ambiente, así como los impactos de las actividades humanas sobre el mismo. 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).
- **Ambiente laboral:** El Clima Organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización y la consecución de objetivos. Un adecuado ambiente laboral, garantizará personas motivadas y productivas que aportarán al éxito de la organización. El mejoramiento en ambiente laboral se traducirá como un factor de protección que disminuya 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 65 servidores públicos, se encuentra que es importante que áreas como la recreación, el deporte, actividades culturales y convenios deportivos continúen desarrollándose.

Por lo anterior se evidencia que las actividades llevadas a cabo en el 2018 respondieron a las necesidades de los servidores; pues según los resultados continúan representando altos niveles de importancia, sin embargo, también se debe destacar que la participación por actividad y el cubrimiento de los programas no



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

alcanzó a la totalidad de la población, teniendo en cuenta que algunos servidores no participaron ya fuera por desconocimiento, poco interés o dificultad para asistir.

Por otra parte, la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano propone para la vigencia 2019 acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos poblacionales que componen la Entidad, de esta manera, poder mostrar e invitar a todos los servidores públicos y colaboradores (en los casos que corresponda) y lograr motivarlos para que participen 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, generará 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, a la vez que dichas actividades se articulan como un todo, generadoras de creencias positivas, logrando fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con el DNP, es decir fortaleciendo nuestra Cultura Organizacional.

Los Programas que comprenden el Plan Anual de Bienestar y Estímulos son:

6.1 PROGRAMA DE APOYO EDUCATIVO:

Objetivo

Permitir a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del DNP inscribirse al 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 en educación preescolar, que permitan el desarrollo personal y profesional de los beneficiados.

La Resolución interna 2644 de 2013, establece el procedimiento, requisitos y condiciones para la inscripción al programa, de igual manera define la conformación y funciones del Comité de Apoyo Educativo el cual supervisa y autoriza a los beneficiarios y el monto a pagar.

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 inscripción al Programa de Apoyo Educativo, 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



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- 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

El programa de apoyo educativo dirigido a hijos de empleados públicos cubrirá solicitudes en la modalidad preescolar únicamente en instituciones educativas debidamente certificadas por la autoridad competente:

- En el mes de marzo de cada vigencia se recibirán las solicitudes de inscripción
- Una vez al semestre se citará al comité para la aprobación de las solicitudes, se establece el monto a apoyar, únicamente por concepto de matrícula y pensión.
- Se realizará el trámite para el pago a las instituciones educativas.

Justificación

El programa de apoyo educativo está orientado a la profesionalización y actualización de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, fortaleciendo así sus competencias; de tal manera que se logre un desarrollo integral de su ser, saber y hacer, lo cual impactará directamente en una ejecución de calidad en las tareas y su desarrollo integral.

Este programa permitirá a los beneficiarios mantener altos niveles de motivación, orientarse a la consecución de logros y objetivos, hacer un uso adecuado y productivo de su tiempo libre y/o exponer sus capacidades en planeación y organización del tiempo.

Al permitir un beneficio de apoyo educativo a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y/o a sus hijos en edad preescolar; se abarca un objetivo fundamental del Gobierno Nacional, en el sentido de dar un alto grado de importancia a la promoción de la educación y facilitar los espacios para ello. Se espera en sentido de reciprocidad por parte de los beneficiarios, su mejor actitud, desempeño, eficacia y eficiencia en sus tareas y labores en búsqueda de posicionar la entidad como líder en el desarrollo técnico y humano.

6.2 PROGRAMA DE INCENTIVOS

Objetivo

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.

El Programa de Incentivos está dirigido a servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con altos niveles de excelencia en el desempeño de sus funciones.

- Distinción, mejor servidor público DNP
- Serán nominados los servidores públicos con derecho que tengan calificación sobresaliente en su última evaluación de desempeño definitiva del año inmediatamente anterior.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño analizará los requisitos de los nominados y resolverá los empates que se presenten (ver lineamientos de incentivos).
- 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
 - 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.

Justificación

Que 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”*.

Que el artículo 30 del citado decreto, determina: *“Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico administrativo y operativo”*.

Que el artículo 34 del mismo decreto, señala: *“El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos”*.

Que en el mismo sentido, el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, señala: *“(…) Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”*.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Artículo 2.2.10.1 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.” (...)

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.” (...)

Artículo 2.2.10.9 Decreto 1083 de 2015 “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor servidor de carrera de la entidad, a los mejores servidores de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor servidor de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.”(...)

Artículo 2.2.10.10 Decreto 1083 de 2015 “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los servidores se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.” (...)

Que el día veintitrés (23) de agosto de 2018, se aprobaron los Lineamientos para el Plan de Incentivos del Departamento Nacional de Planeación, 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 los mejores 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 TOTAL	
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%



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Primer lugar	24%
Segundo lugar	16%
Tercer lugar	13%

El reconocimiento público al trabajo meritorio actúa como motivador fundamental que puede incrementar el desempeño cotidiano de los servidores, generando contribuciones de calidad a los diferentes tipos de gestión dentro de la entidad.

Por otro lado, contribuye a cultivar una cultura del agradecimiento y la compensación, que en términos de las actuales propuestas de salario emocional contribuyen al enriquecimiento de la vida profesional y laboral de los trabajadores. De hecho, de acuerdo con los resultados de la medición del clima laboral en el año 2018, el aspecto del reconocimiento es uno de los temas más sensibles entre los colaboradores, y se hace importante sumar esfuerzos para la mejora integral de los esquemas de compensación y estímulos, siendo así el programa de incentivos uno de los más importantes en esta comprensión dado que es el estímulo directo a los resultados de la gestión personal y por dependencias.

6.3 PROGRAMA DE CULTURA Y AMBIENTE LABORAL

El programa de Cultura Organizacional hace parte del Plan de Calidad de Vida Laboral, sin embargo, su alcance está incluido per se en los diversos procesos de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, así como en el direccionamiento estratégico y macroprocesos de la Entidad, por esta razón existe un planteamiento que incluye este programa en el escenario del Plan Anual de Bienestar y Estímulos. El Plan de Calidad de Vida contiene un componente esencial del desarrollo organizacional y para la calidad de vida de los líderes y colaboradores del DNP, el cual es la gestión del clima laboral o de los factores cotidianos que hacen viables la satisfacción, bienestar y el desarrollo de los trabajadores, así como el mejoramiento continuo de los procesos de la entidad. Juntos se relacionan e interactúan generando sinergias complementarias, la cultura gestionada tiene efectos a largo plazo y estos son más duraderos, el clima es

más inmediato y se reconoce como un escenario de trabajo con efectos a corto y mediano plazo; desde la gestión del clima se construye cultura, y desde la cultura se potencian mejores escenarios de trabajo y clima laboral, adecuados, motivadores de la productividad y con contenido enriquecedor para la vida profesional y personal de los trabajadores.

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 en la vigencia 2018, respecto al Clima, Riesgo Psicosocial y Morbilidad. Se proponen elementos que impactan el bienestar y como tal, el bienestar es uno de los aspectos más importantes para avanzar hacia un equilibrio y desarrollo de las personas.

Adicional a ello se establece que todas 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, es decir, con el Plan de Calidad de Vida Laboral, 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 futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

El programa de cultura cuenta con las siguientes actividades específicas:

- Caracterización de la cultura organizacional, la cual consiste en hacer un levantamiento de información institucional que permita determinar la Cultura organizacional actual y se establezca el perfil de la Cultura organización al deseada para la entidad.
- Liderazgo transformacional; Ejecutar hasta el 15 de febrero la fase de sensibilización, ejecutar hasta el 30 de abril el primer módulo de la fase implementación.
- Adelantar la fase de intervención de ambiente laboral a partir de los resultados de la encuesta en la vigencia 2018 a partir de la socialización de resultados por dependencia.

Objetivo

Fortalecer la cultura de la entidad y el ambiente laboral entre colaboradores por medio de acciones y estrategias que desde la gestión del bienestar influyan sobre ellas generando mayor productividad y mejor desempeño a la vez que se genera en los colaboradores sentimientos de pertenencia e identidad profundos y consistentes relacionados con su trabajo, compañeros y la entidad.

La cultura es inherente a la organización y determina cierta influencia sobre las personas que laboran en ella, generando y consolidando patrones culturales en comportamientos, creencias y actitudes en general. Esta componente esencial de la organización se relaciona con las normas escritas y no escritas de la entidad, las cuales deben ser interiorizadas y comprendidas por los colaboradores, para que de esta manera se puedan llevar a cabo de manera efectiva y hacer que la entidad funcione de la mejor manera, no sin antes prever un esquema de mejoramiento continuo y de difusión cultural (por ejemplo, los objetivos estratégicos, la misión, la visión, entre otros). La cultura organizacional es la consecuencia de las costumbres, tradiciones, procedimientos y sistemas con los cuales opera y funciona la entidad.

El Clima Organizacional es la atmósfera dentro de la entidad y se relacionan con los sentimientos y emociones favorables o desfavorables que perciben los colaboradores sobre su lugar de trabajo, la toma de decisiones, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación informal, entre otros. Este incide directamente en la calidad de vida de las personas, lo cual se reflejará en su productividad y comportamiento en la entidad, Un Clima Organizacional desfavorable incrementa factores de riesgo de tipo psicosocial a nivel individual y colectivo afectando el funcionamiento y productividad.

Se establecerán los lineamientos para este programa teniendo en cuenta las “Capacidades Organizacionales” definidas para la cultura de la Entidad y su forma de intervenirlas para consolidarlas y fortalecerlas desde las acciones posibles que surgen de la gestión del bienestar humano. De igual manera se establecerán los criterios de trabajo para el fortalecimiento del ambiente laboral (Clima organizacional), teniendo como pilares fundamentales las dimensiones de credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo.



Justificación

El Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 indica que “(...) De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- (...)
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada (...)

Los anteriores lineamientos legales, se desarrollan en las funciones asignadas al Grupo de Desarrollo Humano de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano del DNP, especialmente a las señaladas en los numerales 1 y 3 del Artículo Vigésimo Segundo de la Resolución No. 1455 de 2017 “Por la cual se definen los grupos internos de trabajo del Departamento Nacional de Planeación”, de la siguiente manera:

“(...) 1. Identificar las necesidades de Capacitación y Bienestar de los servidores públicos del Departamento Nacional de Planeación, de conformidad con las normas vigentes.

(...)

Diseñar, ejecutar y evaluar el Plan Anual de Bienestar dirigido a los funcionarios y sus familiares, de conformidad con las normas vigentes (...)

De acuerdo con lo anterior, y en aras de contar con resultados medibles desde la gestión del bienestar, el análisis de la Cultura y el Clima Organizacional se orienta a lograr una serie de elementos comunes, donde la personalidad de cada colaborador caracterice al DNP y les dé sentido a las acciones adelantadas al interior de la entidad.

6.4 PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

Para el desarrollo de este programa se identificará y describirá cada persona que cumple con la condición de encontrarse en edad de preparación para el retiro en la entidad y se contará con el apoyo de Colpensiones, así como de fondos privados donde se encuentran los servidores de la Entidad, para lo que tiene que ver con el conocimiento normativo y la identificación de pautas de inteligencia financiera, que sirvan como instrumentos de adaptación en el momento de darse efectivamente la jubilación del trabajador.

Del mismo modo, este programa integra otros elementos propios del desarrollo humano que se centran en la continuidad de la vida desde una perspectiva positiva de aprendizaje y desenvolvimiento, en el que aspectos como la independencia y la autonomía sigan estando presentes en los proyectos personales de cada trabajador en esta condición. Ello incluye el apoyo de entidades que presten los servicios de asesoría psicológica, atención personalizada en la educación y entrenamiento en mecanismos y habilidades de



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

afrontamiento y adaptación, pautas de prevención en salud mental y física, rediseño de dinámicas familiares, aprovechamiento del tiempo libre, emprendimiento, entre otros procesos.

Objetivo

Preparar a los servidores públicos de la entidad que se encuentran en edades cercanas a la jubilación o retiro laboral “prepensionados”, para que se aproximen, conozcan y afronten la información relacionada a esta temática a nivel emocional, social, personal y jurídica permitiendo diferentes áreas de capacitación ajustadas a necesidades individuales y organizacionales que favorezcan un adecuado desempeño, clima laboral y posterior retiro.

El programa de preparación para la jubilación estará dirigido a los servidores públicos de la entidad teniendo en cuenta la normatividad vigente.

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 prerretiro a mediano y corto plazo que favorezca el proceso adelantado por cada servidor público.

Se proponen 5 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 a 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.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- Subtema: Aspectos legales de la jubilación en Colombia.

Así mismo invitar a los servidores públicos que están a 10 años de recibir la pensión (57 años mujeres y 62 años hombres) a recibir charlas de preparación financiera las cuales buscan asesorar al servidor público en entender como lo afectarán las circunstancias económicas en el momento de la jubilación y cuáles pueden ser las mejores opciones para organizar sus finanzas.

Justificación

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 Prerretiro 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 prepensionados 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.

Con el fin de materializar la política de prepensionados y preparación para la jubilación, y atendiendo lo postulados del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas y los servidores del sector privado, pueden establecer convenios con las entidades y Cajas de Compensación Familiar que cuenten con la infraestructura profesional y física necesaria para obtener el cabal cumplimiento de las políticas.

Desde otra perspectiva, la continuidad del programa de preparación para la jubilación es un espacio de suma importancia para fortalecer el grado de identidad del trabajador con la organización, pues no solo ayuda a generar una visión de futuro prolongado, productivo y de satisfacción, sino que impulsa a vivir en mejor armonía en el medio laboral durante el tiempo previo a la jubilación. Es un espacio de fortalecimiento de la cultura organizacional en tanto promueve conductas que se relacionan directamente con las bases del comportamiento y valores del DNP. En esta misma vía, las acciones que surgen del programa contribuyen a alcanzar un estado de calma, toma de consciencia sobre la vida, mayor disposición mental a la novedad y el



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

aprendizaje ejercita habilidades sociales y de la inteligencia emocional, que inciden directamente en la generación de un clima laboral positivo.

En términos de las variables de clima laboral identificadas en el DNP, la contribución del programa de preparación para la jubilación se basa en el mejoramiento de la autoestima y las habilidades sociales, la apertura mental y la disposición al cambio basado en un plan de vida más autónomo, activo y productivo. Puntualmente, variables como la camaradería, hospitalidad de las personas, sentido de equipo, orgullo del trabajo, desarrollo, reconocimiento y vida personal son positivamente impactadas por este programa.

6.5 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO SOCIAL (SALARIO EMOCIONAL)

Definición. Se entiende por Programa de Reconocimiento la exaltación a la antigüedad laboral, a las calidades deportivas, culturales y humanas, al compromiso institucional y cumplimiento de las dependencias y harán parte del Programa de Bienestar.

Objetivo

Implementar acciones tendientes a reconocer positivamente el impacto y agregación de valor de los colaboradores, 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, y que contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo.

El programa de reconocimiento social por parte del Grupo de Desarrollo Humano cuenta con las siguientes actividades específicas

- **Reconocimiento Día Nacional del Servidor Público.** El DNP en ocasión a esta importante fecha programará el 27 de junio o un día de dicha semana actividades orientadas a capacitación y formación, así como actividades de Bienestar con el objetivo de exaltar y homenajear a quienes con su trabajo enaltecen a la Entidad.
- **Reconocimiento individual por cumpleaños.** El servidor público podrá disfrutar de medio día de descanso, el día de su cumpleaños o cualquier otro de la misma semana; compartiendo con sus seres queridos esta fecha tan especial.
- **Reconocimiento a los servidores por años de servicio a la entidad.** El DNP reconocerá anualmente en una ceremonia pública a quienes hayan cumplido 10, 15, 20, 25, 30, 35 años de servicio.
- **Reconocimiento a los servidores pensionados.** El DNP reconocerá positivamente el aporte y contribución de aquellos servidores pensionados mediante un comunicado personalizado agradeciendo su labor al servicio de la Entidad.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- **Reconocimiento profesional y ocupacional.** El DNP a través de los medios de comunicación disponibles felicitará a los servidores y contratistas en el día conmemorativo de su profesión u ocupación.:
- **Mérito deportivo.** El DNP reconocerá la participación sobresaliente de los colaboradores que hagan parte de las diferentes actividades deportivas.
- **Día de la secretaria:** Actividad con el apoyo de la caja de compensación familiar.
- **Día del conductor:** Actividad con el apoyo de la caja de compensación familiar.
- **Día del auxiliar de servicios generales:** Actividad con el apoyo de la caja de compensación familiar.

Justificación

En el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el reconocimiento se constituye en una estrategia organizacional que busca estimular altos niveles de desempeño y fomentar el bienestar y satisfacción de los colaboradores de la Entidad. El DNP está comprometido con la implementación de acciones tendientes a reconocer positivamente los esfuerzos de los colaboradores, en este sentido, se promueven estrategias de reconocimiento informal y formal, como mecanismos para fomentar un ambiente gratificante y estimulante, el cual redundará en el bienestar, satisfacción y retención del talento humano vinculado a la entidad.

Para los servidores públicos, el programa de reconocimiento hace parte del Sistema de Estímulos, reglamentado en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015. En el cuál se estipula que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, obligación establecida de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998.

El programa de reconocimiento del talento humano cumple con un papel protector de los factores psicosociales de la salud integral de los trabajadores, y al mismo tiempo es un instrumento que puede favorecer el mejoramiento del clima laboral. El efecto previsto de un programa de esta índole es el incremento de la satisfacción laboral y personal, en consonancia con la contribución a la apropiación del valor organizacional del respeto, como base de una conducta que privilegia los avances y aportes que los trabajadores hacen de distintas formas y gran variabilidad de medios. La estimulación que produce los actos de reconocimiento abarca espacios dentro del espectro del clima laboral que favorecen la práctica de la justicia, la equidad y de forma general la imparcialidad.

6.6 PROGRAMA DE RECREACIÓN:

Objetivo

Ofrecer a los servidores públicos del DNP y su grupo familiar autorizado espacios adecuados en los cuales puedan realizar actividades de aprovechamiento del tiempo libre, fortaleciendo la integración y los valores personales y organizacionales, permitiéndoles mantener altos niveles de motivación y compromiso institucional y mejoramiento en calidad de vida.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral la recreación es un espacio de interacciones que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes del DNP, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

El programa de recreación del DNP cuenta con las siguientes actividades específicas:

- Actividad recreativa caminata ecológica; Su principal objetivo consiste en permitir el contacto medio ambiental con la naturaleza y lo que ella nos ofrece, creando conciencia de su cuidado y el rol fundamental del ser humano en su interacción con ella, se planean visitas a sitios de la sabana de Bogotá que por su fauna, flora y paisaje en general son atractivos y de interés para ser visitados.
- Tarjeta regalo cine; Entregar a cada servidor una tarjeta de consumo en cines para entradas y confitería, que pueda ser recargada.
- Navidad y fin de año; Invitar a las dependencias para que se organicen en un evento de integración tipo concurso relacionado con la navidad, decoración y pesebres que les permita ganar premios y beneficios.
- Actividad recreativa dirigida a los hijos de los servidores públicos del DNP; por medio de esta actividad se busca brindar espacios seguros, entretenidos y de aprendizaje para los hijos menores de edad de los servidores públicos del DNP, permitiéndoles a los menores hacer un adecuado uso de su tiempo libre, exponer o desarrollar sus aptitudes y habilidades mientras de manera coordinada y dirigida se les forma en valores y buenas costumbres.
- Día de la familia. En el primer semestre del año se generará la campaña de divulgación para permitir un día libre a los servidores para que compartan en familia. En el segundo semestre se permitirá una actividad cultural o recreativa durante la jornada laboral en la que los servidores públicos compartan con sus familias.
- Otras que pudieran surgir en el desarrollo del Plan durante la vigencia

Justificación

El Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 indica *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los servidores y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

Ley 1857 del 26 de julio de 2017: Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. Artículo 3°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:

*Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Proclámese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia". El Día de la Familia será también el "Día sin Redes", para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia.
(...)*

1. Deportivos, recreativos y vacacionales."

El Artículo 4 de la Ley 181 de 1995 indica "Derecho social. El deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, son elementos fundamentales de la educación y factor básico en la formación integral de la persona. Su fomento, desarrollo y práctica son parte integrante del servicio público educativo y constituyen gasto público social, bajo los siguientes principios:

Universalidad. Todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a la práctica del deporte y la recreación y al aprovechamiento del tiempo libre.

Participación comunitaria. La comunidad tiene derecho a participar en los procesos de concertación, control y vigilancia de la gestión estatal en la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

Participación ciudadana. Es deber de todos los ciudadanos propender la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, de manera individual, familiar y comunitaria.

Integración funcional. Las entidades públicas o privadas dedicadas al fomento, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, concurrirán de manera armónica y concertada al cumplimiento de sus fines, mediante la integración de funciones, acciones y recursos, en los términos establecidos en la presente ley.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Democratización. El Estado garantizará la participación democrática de sus habitantes para organizar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, sin discriminación alguna de raza, credo, condición o sexo.

Ética deportiva. La práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, preservará la sana competición, pundonor y respeto a las normas y reglamentos de tales actividades. Los organismos deportivos y los participantes en las distintas prácticas deportivas deben acoger los regímenes disciplinarios que le sean propios, sin perjuicio de las responsabilidades legales pertinentes.”

La recreación debe ser entendida como un proceso de acción participativa y dinámica, que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas o intelectuales de esparcimiento, asociado a ello, el uso constructivo del tiempo libre beneficiará el enriquecimiento personal y del disfrute de la vida. Tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación psicobiológica.

6.7 PROGRAMA DEPORTIVO:

Objetivo

Permitir a los servidores públicos del DNP participar en eventos de integración deportiva como un hábito de vida saludable y como una estrategia de integración de sana convivencia, en la que puedan potenciar aptitudes y habilidades individuales y de equipo, a la vez que se fortalecen valores personales e institucionales.

Este programa se orienta a permitir espacios de actividad física, esparcimiento e integración por medio del deporte, haciendo énfasis en la importancia del juego limpio, el acondicionamiento físico, hábitos de vida saludable y disminución del riesgo psicosocial organizados de la siguiente manera

- Entrenamientos deportivos; esta actividad se orienta a establecer escenarios deportivos adecuados y entrenadores idóneos en las disciplinas de conjunto (fútbol, fútbol 5 y voleibol) para llevar a cabo jornadas de entrenamiento y acondicionamiento físico semanal en la que los colaboradores interesados puedan asistir y fortalecerse física y mentalmente en la disciplina de su preferencia. De quienes asistan a esta actividad deberá conformarse las selecciones deportivas DNP que la representen en torneos externos.
- Selecciones deportivas DNP, representación en torneos externos; Con ella se busca motivar a los colaboradores del DNP para que integren las diferentes selecciones deportivas que representan a la entidad en torneos externos, esperando de ellos compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia.
- Evento de integración deportiva fútbol 5; teniendo como base de referencia el juego limpio y la integración, se busca brindar un espacio para la práctica de fútbol 5 como deporte de conjunto con el que se busca generar en los participantes valores tales como el compromiso, responsabilidad,



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

compañerismo, tolerancia y competencias tales como, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y manejo de emociones.

- Evento de integración deportiva bolos; Ofrecer a los servidores públicos del DNP espacios adecuados para el desarrollo de esta práctica deportiva, favoreciendo la integración, buenas prácticas, y cambios de rutina.
- Acondicionamiento médico deportivo – gimnasio; permitir a los servidores públicos del DNP realizar acondicionamiento físico en gimnasio como hábito de vida saludable, regulación en calidad de vida y disminución de riesgo psicosocial.
- Fomento del uso de la bicicleta para venir a trabajar: La Ley 1811 del 21 de octubre de 2017 “ por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito” Fomentar el uso de la bicicleta como medio de transporte para venir a trabajar buscado en el empleado vida saludable, disminución del stress y disminuir gastos económicos.

Justificación

El Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 indica *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los servidores y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.”

El Artículo 15 de la Ley 101 de 1995 indica que *“El deporte en general, es la específica conducta humana caracterizada por una actitud lúdica y de afán competitivo de comprobación o desafío, expresada mediante el ejercicio corporal y mental, dentro de disciplinas y normas preestablecidas orientadas a generar valores morales, cívicos y sociales.”*

El deporte social comunitario consiste en su aprovechamiento con fines de esparcimiento, recreación y desarrollo físico de la comunidad. Procura integración, descanso y creatividad. Se realiza mediante la acción interinstitucional y la participación comunitaria para el mejoramiento de la calidad de vida.

6.8 PROGRAMA DE ARTE Y CULTURA:

Objetivo

Ofrecer a los servidores públicos un espacio para el encuentro, integración, formación y el disfrute de la cultura a través de actividades de gran valor artístico y cultural, permitiéndoles enriquecer su quehacer diario por medio de una experiencia de conocimiento, formación en valores y creatividad.

El programa de arte y cultura busca permitir a los servidores públicos de la entidad espacios adecuados para el desarrollo y disfrute de actividades lúdicas, formativas y culturales necesarias para el crecimiento personal de quienes laboran en la entidad.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

El aprovechamiento de las facultades humanas vinculadas al arte y la cultura es una oportunidad para liberar tensiones y cargas mentales producidas por el trabajo, funciona como un catalizador y permite el equilibrio emocional, cuerpo y mente. Una práctica continua de actividades relacionadas favorece la adquisición de sentimientos de logro, el relajamiento muscular y la tonificación emocional; además, en el escenario del DNP se comporta como un escenario de reconocimiento de los talentos particulares de sus trabajadores.

Al establecerse un ejercicio compartido entre el líder de los equipos de trabajo y los colaboradores, se generan lazos de unidad que trascienden lo laboral, para asentarse en el plano de las relaciones humanas positivas, lo que a su vez se traduce en el desarrollo de estilos de comunicación más asertivos, y un clima favorable para cultivar la confianza y el empoderamiento.

- Teatro (obras de temporada); Permitir a los servidores del DNP y/o su grupo familiar autorizado asistir a encuentros culturales de obras de teatro que les permitan hacer un adecuado uso de su tiempo libre, a la vez que generan nuevas experiencias y aprendizajes.
- Clases de danza y teatro; Permitir a los servidores participar en clases artísticas que les permita prepararse en el concurso de talentos del del DNP.
- Taller del chef; Promover la actividad de cocina como estrategia para fortalecer las relaciones de trabajo y ambiente laboral.
- Concurso de talentos DNP: Convocar a los servidores públicos para que participen en el concurso de talentos.

Justificación

El Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 indica *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los servidores y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

2 artísticos y culturales”

“Se concibe la cultura en sus diversas manifestaciones como fundamento de la nacionalidad, dice la Constitución Política de Colombia de 1991. Este postulado muestra el significado de la cultura en el proyecto de construcción de la nación y convoca a mirar la historia de la cultura en Colombia en sus diversos procesos para comprender que en la perspectiva de una “larga duración”, y a responder a las demandas en este campo desde el Estado, desde la sociedad civil y desde la academia”.

El aprovechamiento del tiempo libre, como el uso constructivo que el ser humano hace de él, está orientado a otorgar beneficio en su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida, en forma individual o colectiva. Tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación psicobiológica.

6.9 PRODUCTOS Y SERVICIOS

Objetivo



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Ofrecer 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.

Con este programa se busca crear un catálogo de productos y servicios en los que se otorgue a los colaboradores del DNP descuentos especiales en su uso y consumo.

Empresas aliadas en el catálogo:

Turismo y Recreación – Entidades aliadas:

- Coldeportes
- Sociedad Hotelera Tequendama
- Instituto de turismo de Paipa
- Parque Panaca
- Mina de sal de Nemocon
- Catedral de sal
- Caja de compensación familiar
- Cine Colombia

Educación – Entidades aliadas

- DANE
- ICETEX
- INSOR
- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Colpensiones
- SENA
- UNIR – La Universidad en internet
- Instituto Caro y Cuervo
- Caja de compensación familiar

Seguros Entidades Aliadas

- Positiva Compañía de Seguros
- Previsora Seguros

Salud Entidades Aliadas

- Hospital universitario – Centro Federico Lleras Acosta E.S.E

Cultura y Medio Ambiente

- Ministerio de Cultura
- Jardín Botánico
- Caja de compensación familiar
- Teatros Nacional y Santafe

Vivienda

- Fondo Nacional del Ahorro



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- Caja de compensación familiar

Deporte

- Acondicionamiento médico deportivo – gimnasio: Bodytech y Spinning Center
- Caja de compensación familiar

8. PROYECCIÓN VIGENCIA 2019

PROGRAMA	VIGENCIA 2019	PRESUPUESTO	POBLACIÓN OBJETIVO	FOCO
APOYO EDUCATIVO	I SEMESTRE	\$ 76.000.000	187 servidores públicos CAD y LNR	Calidad de vida
	II SEMESTRE			
INCENTIVOS	MEJORES SERVIDORES	\$ 22.800.000	187 servidores de CAD y LNR	Calidad de vida
	MEJORES EQUIPOS	\$ 24.700.000	26 dependencias	Trabajo en equipo
CULTURA Y AMBIENTE LABORAL	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	rubro por inversión por determinar	68 servidores con personal a cargo	Ambiente laboral
	DIVULGACIÓN RESULTADOS AMBIENTE LABORAL	\$35.000.000	24 dependencias	Ambiente laboral
	IDENTIFICACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL	\$65.000.000	Muestra de líderes y colaboradores	Ambiente laboral Calidad de vida
PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	SEMINARIO TALLER PREPENSIONADOS	\$ 26.746.469	91 servidores	Calidad de vida
CONMEMORACIONES / RECREACIÓN	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	\$ 17.680.545	357 servidores	Ambiente laboral
	DÍA DE LA FAMILIA	\$ 29.387.806	357 servidores	calidad de vida
	NAVIDAD Y FIN DE AÑO	\$ 12.633.579	26 dependencias	Trabajo en equipo Gestión ambiental Ambiente laboral
	CONMEMORACIÓN PLAN NACIONAL DE DESARROLLO			
	DÍA DE LA SECRETARIA	SIN COSTO	95 servidores	Trabajo en equipo
	DÍA DEL CONDUCTOR	SIN COSTO	20 servidores	Trabajo en equipo
	DÍA SERVICIOS GENERALES	SIN COSTO	35 servidores	Trabajo en equipo



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

RECREACIÓN	VACACIONES RECREATIVAS	\$ 33.467.613	143 niños	Calidad de vida
		\$ 42.348.877	143 niños	
	TARJETA REGALO CINE	\$ 17.048.418	357 servidores	Calidad de vida
	EVENTO DE INTEGRACIÓN DEPORTIVA BOLOS	\$ 14.869.177	357 servidores	Trabajo en equipo
CAMINATA ECOLÓGICA	\$ 16.998.293	357 servidores	Gestión ambiental	
DEPORTE	ACONDICIONAMIENTO FÍSICO - GIMNASIO	\$ 35.171.842	357 servidores	Calidad de vida
	TORNEOS EXTERNOS (FUNCIÓN PÚBLICA Y COLSUBSIDIO)	\$ 7.101.998	357 servidores	Trabajo en equipo
	ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS	\$ 49.651.006	357 servidores	Trabajo en equipo Calidad de vida
	INTEGRACIÓN DEPORTIVA BOLOS	\$ 18.763.463	26 dependencias	Trabajo en equipo Ambiente laboral
	INTEGRACIÓN DEPORTIVA FÚTBOL 5	\$ 31.000.000	26 dependencias	Trabajo en equipo Ambiente laboral
ARTISTICO Y CULTURAL	CLASES DE DANZA Y TEATRO	\$ 12.464.931	357 servidores	Trabajo en equipo Ambiente laboral
	TALLER DEL CHEF	\$ 14.869.175	357 servidores	Trabajo en equipo Ambiente laboral
	CONCURSO DE TALENTOS DNP		357 servidores	Trabajo en equipo Ambiente laboral
	OBRAS DE TEATRO	\$ 23.750.000	354 servidores	Calidad de vida



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2019

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2019													
PROGRAMA	ACTIVIDAD	MES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
APOYO EDUCATIVO	APOYO EDUCATIVO I SEMESTRE												
	APOYO EDUCATIVO II SEMESTRE												
INCENTIVOS	MEJORES EMPLEADOS PUBLICOS 2018												
	MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO 2019												
	PROCLAMACIÓN GANADORES												
PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	SEMINARIO TALLER PREPENSIONADOS												
CULTURA Y AMBIENTE LABORAL	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL												
	IDENTIFICACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL												
RECREATIVO	CAMINATAS ECOLÓGICAS												
	NAVIDAD Y FIN DE AÑO												
	VACACIONES RECREATIVAS												
	DÍA DE LA SECRETARIA												
	FECHA CONMEMORATIVA POR DEFINIR												
	DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO												
	DÍA DE LOS CONDUCTORES												
	INTEGRACIÓN SERVICIO DE CAFETERIA Y ASEO												
	TARJETA REGALO CINE												
	DIA NACIONAL DE LA FAMILIA												
DEPORTIVO	ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS (voleibol mixto, futbol 5 femenino y masculino)												
	TORNEOS EXTERNOS (SELECCIONES DNP) semestre I y II												
	PRÁCTICA ESCUELAS DEPORTIVAS (natación, tenis, fútbol, voleibol, baloncesto, patinaje, taekwondo y bolos)												
	INTEGRACIÓN DEPORTIVA FÚTBOL 5												
	INTEGRACIÓN DEPORTIVA BOLOS												
	ACONDICIONAMIENTO MÉDICO DEPORTIVO - GIMNASIO												
ARTE Y CULTURA	OBRAS DE TEATRO DE TEMPORADA												
	TALLER DEL CHEF												
	CONCURSO DE TALENTOS DNP												
	CLASES DE DANZA Y TEATRO												
DESARROLLO HUMANO - PRODUCTOS Y SERVICIOS	DIVULGACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR												
	CATALOGO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS												
	VISITAS ASESORES PRODUCTOS Y SERVICIOS												



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

10. RECURSOS Y PRESUPUESTO 2019

Rubro	Apropiación
Funcionamiento	\$ 514.633.096
Sistema General de regalías	\$12.820.897
Inversión	\$100.000.000
TOTAL	\$627.453.933

JOSEFINA ACEVEDO RÍOS
Secretaria General (E)

ANA CECILIA SALCEDO BALLESTEROS
Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

RAFAEL RICARDO MARTÍNEZ VENEGAS
Coordinador Grupo de Desarrollo Humano

Bogotá D.C., 2019



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

ANEXO 1

INFORME DE EJECUCIÓN PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2018

Proceso: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Subproceso de Apoyo: Plan Anual de Bienestar y Estímulos 2018

ACTIVIDADES EJECUTADAS:

A continuación, se presenta la relación de las actividades desarrolladas a 31 de diciembre del 2018 las cuáles se definieron en el Plan Anual de Bienestar y Estímulos para el mismo año.

Se muestra el consolidado de los programas y sus actividades. Se muestra además el consolidado de las actividades desarrolladas que no representaron inversión del Presupuesto de la entidad.

ACTIVIDADES CON PRESUPUESTO	ACTIVIDADES SIN PRESUPUESTO
PROGRAMA APOYO EDUCATIVO	DETALLE DÍA DE LA MUJER
PROGRAMA DE INCENTIVOS	DETALLE DÍA DE LA MADRE
PROGRAMA DE PREPENSIONADOS	DETALLE DÍA DEL PADRE
VACACIONES RECREATIVAS JUNIO Y DICIEMBRE	DIA DEL CONDUCTOR
ESCUELAS DEPORTIVAS	DIA DE LA SECRETARIA
ENTRENAMIENTOS Y ESCENARIOS DEPORTIVOS	DIA DEL AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
ACONDICIONAMIENTO FÍSICO Y DEPORTIVO GIMNASIO	
ACTIVIDAD CULTURAL TEATRO	
EVENTO DE INTEGRACIÓN DEPORTIVA BOLOS	
EVENTO DE INTEGRACIÓN DEPORTIVA FUTBOL 5	
SEMANA RECREODEPORTIVA	
DIA DEL NIÑO	GESTIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE EVENTOS DE INTERÉS GENERAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS RELACIONADOS CON PRODUCTOS Y SERVICIOS
TORNEO INTEREMPRESAS	
CAMINATAS ECOLÓGICAS	APOYO LOGÍSTICO DE BENEFICIOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DE SECTORES DETERMINADOS (BANCOS, COOPERATIVAS Y FNA).
DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	
DIA DE LA CULTURA, SHOW DE TALENTOS	BANCOS CON TASAS MAS BAJAS
CONCURSO DE PESEBRES Y NOVENA DE AGUINALDOS	

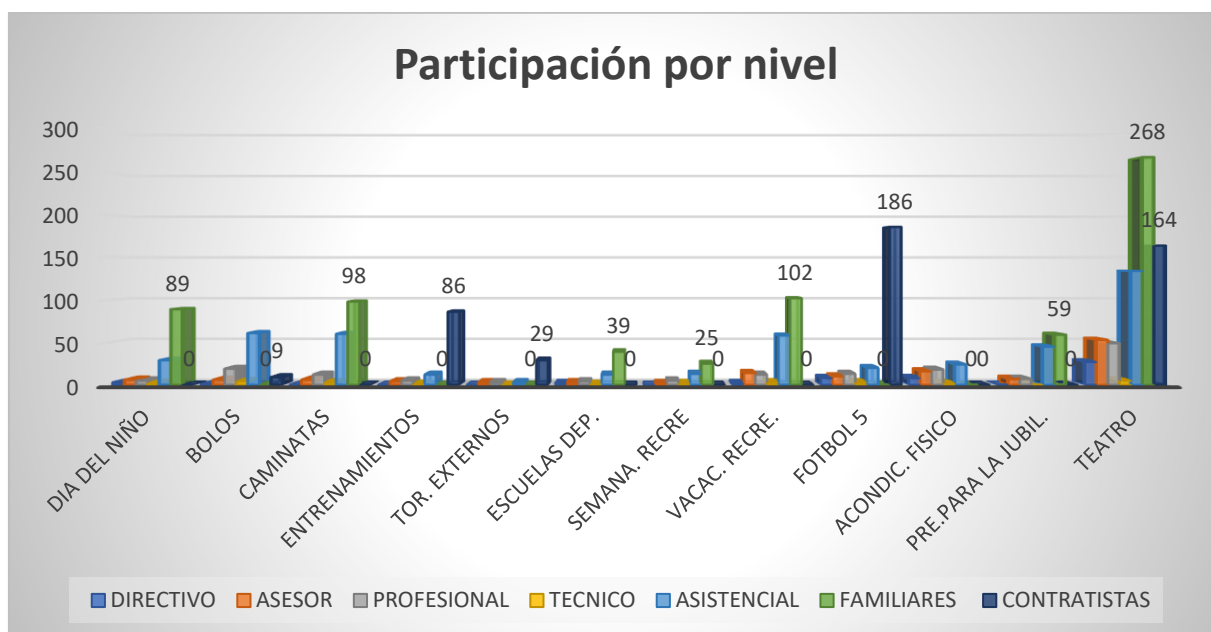


**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	AÑO 2018 (DNP, SGR e INVERSIÓN)
PRESUPUESTO VIGENCIA	\$778.136.219
EJECUTADO	\$745.931.841
DIFERENCIA	\$32.204.378
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	95.8%

El objetivo general se cumplió, al permitir la participación de los colaboradores del **DNP** en los programas de apoyo educativo, incentivos, preparación para la jubilación, deportivo, recreativo, cultural y de promoción de servicios en general los cuales 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.



NIVEL	DIA DEL NIÑO	BOLOS	CAM	ENTRE	TOR. EXT	ESC DEP.	SEM. REC	VAC. REC	FUT 5	ACON. FIS	JUBIL.	TEATRO
DIRECTIVO	3	1	0	0	0	2	0	2	8	8	0	27
ASESOR	6	6	6	4	3	3	2	14	10	16	7	53
PROFESIONAL	5	19	12	5	3	4	5	12	13	18	7	49
TECNICO	2	4	3	1	0	1	2	3	3	2	0	5
ASISTENCIAL	29	61	60	12	3	12	13	58	20	24	45	134
FAMILIARES	89	0	98	0	0	39	25	102	0	0	59	268
CONTRATISTAS	0	9	0	86	29	0	0	0	186	0	0	164



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Las actividades que se desarrollaron durante el año 2018 respondieron a las necesidades de los servidores públicos, apuntando al cubrimiento de los siguientes ejes:

1. PROGRAMA RECREATIVO

- **Vacaciones Recreativas Junio, diciembre:**

Vacaciones recreativas de junio se desarrolló del 20 al 22 de junio

Lugares visitados por niños de 5 a 12 años:

- Museo del Oro y Cine
- Planetario y Playland
- Monserrate, bolos o golfito en el cubo

Lugares visitados por Niños de 5 a 12 años: del 3 al 6 de diciembre

- Maloka
- Chuck and chesse (Plaza Central) y cine
- Multiparque
- Parque Jaime Duque

Lugares visitados por Jóvenes de 13 a 17 años: del 25, 26 y 29 de junio

- Bolos calle 63 y cine
- Monserrate y museo del Oro
- Parque Chicaque

Lugares visitados por Jóvenes de 13 a 17 años: del 10 al 13 de diciembre

Hotel Peñalisa Girardot (Actividades Recreativas, lúdicas y deportivas)

- **Actividad Semana Recreodeportiva: del 8 al 12 de octubre:** Dirigida a los hijos de los servidores públicos del DNP edades entre (5 a 12 años). Se realizó en el club de Bellavista de Colsubsidio realizando actividades Lúdicas, deportivas.

NIVEL Cuadro No. 1	Vacaciones R. Junio	Vacaciones R. Diciembre	Semana Recreodeportiva
DIRECTIVO	1	1	0
ASESOR	6	8	2
PROFESIONAL	6	6	5
TECNICO	1	2	2
ASISTENCIAL	25	33	13

- **Día De Los Niños Mes de Octubre:** Cobertura: 65 hijos de servidores públicos menores de 16 años. Se realizó el día 3 de noviembre en el Club La Colina de Colsubsidio.

NIVEL Cuadro No. 2	Día de los niños
-----------------------	---------------------



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

DIRECTIVO	3
ASESOR	6
PROFESIONAL	5
TECNICO	2
ASISTENCIAL	29
Niños participantes	65
Padres participantes	69

- **Actividad Caminatas Ecológicas Destino Verde:** Dirigida a los servidores públicos del DNP y sus familias. Se realizaron 2 caminatas una en la Granja de la Tía Lolo el día 28 de julio y la otra a San Felipe de la Vega el día 1 de septiembre, realizando 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.

NIVEL Cuadro No. 3	Caminatas
DIRECTIVO	0
ASESOR	6
PROFESIONAL	12
TECNICO	3
ASISTENCIAL	60
FAMILIARES	98

- **Actividad recreativa fechas especiales;** Se permitió la participación e integración del 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.

ACTIVIDADES GRUPOS Cuadro No.4	PARTICIPACIÓN
SECRETARIAS Y AUXILARES ADMINISTRATIVOS	86
CONDUCTORES	16
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	31

- **Días Especiales:** se reconoció y se exalto el día de la madre, del padre y de la mujer para todos los colaboradores del DNP,



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- **Actividad recreativa concurso de pesebres y novena de aguinaldos;** con el propósito de generar espacios de integración y de unión se realizó la actividad concurso de pesebres a la cual se inscribieron **12 pesebres** cada dependencia participante pudo diseñar el pesebre que los representó.

Así mismo, se llevó a cabo una novena de aguinaldos el día 19 de diciembre, espacio generado para la participación de los colaboradores del DNP y sus familias con el ánimo de celebración y disfrute de las novenas navideñas, en la última novena de aguinaldos se premiaron los 6 mejores pesebres para la elección de los ganadores se conformó un grupo de 3 jurados externos.

2. PROGRAMA DEPORTIVO

- **Actividad de Escuelas Deportivas:**

Cobertura: 35 hijos de empleados menores de 18 años, conyugue o compañer@ para empleados casados y para empleados solteros sus padres.

Se realizaron inscripciones de Escuelas Deportivas para los ciclos de mayo a diciembre en las siguientes Escuelas:

Nombre Escuela Cuadro No. 5	Participación
Escuela de Patinaje	2
Escuela de Baloncesto	3
Escuelas de Taekwondo	2
Escuela de Fútbol	8
Matronatación	2
Escuela de Bolos	5
Escuela de Tenis	2
Escuela de Natación	32

NIVEL Cuadro No. 6	Escuelas Deportivas
DIRECTIVO	2
ASESOR	3
PROFESIONAL	4
TECNICO	1
ASISTENCIAL	12
FAMILIARES	39



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- **Actividad de Acondicionamiento Físico Gimnasio:** La actividad se realizó de marzo a diciembre de 2018.

Servidores públicos beneficiados 68.

NIVEL Cuadro No. 7	Gimnasio
DIRECTIVO	8
ASESOR	16
PROFESIONAL	18
TECNICO	2
ASISTENCIAL	24

Para los contratistas y grupo familiar el oferente 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 el 4, 5 y el 20 de septiembre con 20 equipos y en la final compitieron los 10 mejores equipos.

Premiación:

- Los 10 primeros puestos
- Mejor línea femenina
- Mejor línea masculina

10 dependencias inscritas 20 equipos 93 participantes

1. DIRECCIÓN DE DESARROLLO URBANO
2. DIRECCIÓN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS
3. SECRETARIA GENERAL
4. SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
5. SUBDIRECCIÓN DE FINANCIERA
6. SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
7. DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL
8. DIRECCIÓN DE INVERSIONES Y FINANZAS PÚBLICAS
9. GRUPO CONTRATACIÓN
10. OFICINA DE INFORMÁTICA

Nivel Cuadro No. 8	Bolos
DIRECTIVO	1



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

ASESOR	6
PROFESIONAL	19
TECNICO	4
ASISTENCIAL	61
JUDICANTES	2

- **Actividad Torneos Externos:** Durante el primer y segundo semestre se realizó la inscripción de las selecciones deportivas que representan al DNP en: Futbol 5 Femenino y Voleibol Mixto participando en el torneo interempresas de Colsubsidio y los juegos de la función de integración de la Función Pública 2018.

Juegos de la Función Pública: En el mes de agosto se realizó la inscripción e inicio de los juegos de la función pública en los siguientes Deportes:

Billar = 1 participante

Parques = 4 participantes

Futbol femenino de Salón =1 equipo (12 participantes)

Tenis de Mesa = 1 participante

Voleibol Mixto = 1 equipo (14 participantes)

NIVEL Cuadro No. 9	Selecciones Deportivas
DIRECTIVO	0
ASESOR	3
PROFESIONAL	3
TECNICO	0
ASISTENCIAL	3
FAMILIARES	0
CONTRATISTAS	29

- **Actividad de Entrenamientos Deportivos:** Esta actividad se desarrolló de mayo a diciembre; en Futbol 5 masculino y femenino en horarios entre 6:30 a 8:30 pm los días martes y miércoles en Futboleros (carrera 9 No. 23-75), Voleibol Mixto los lunes de 7:00 a 9:00 pm en Saeta (Avenida Caracas No. 56-16).

NIVEL Cuadro No. 10	Entrenamientos
DIRECTIVO	0
ASESOR	4
PROFESIONAL	5
TECNICO	1
ASISTENCIAL	12
CONTRATISTAS	86



- **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 9 de julio al 10 de agosto de 2018.

NIVEL Cuadro No 11	FUTBOL 5
DIRECTIVO	8
ASESOR	10
PROFESIONAL	13
TECNICO	3
ASISTENCIAL	20
FAMILIARES	0
CONTRATISTAS	186
TOTAL	241

3. PROGRAMA ARTE Y CULTURA

Se brindó a los servidores públicos un espacio para el encuentro, integración, formación y el disfrute de la cultura 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.

Se realizaron las siguientes actividades: Obra de Teatro y el Día de la Cultura (se presentó una obra de teatro de temporada en el Teatro Nacional y se realizó el Espectáculo de talentos en el día de la Cultura, con la participación de 268 servidores públicos y sus familias).

- **Actividad Día del Servidor Público:** El día 26 de junio se realizó la actividad Día del Servidor Público, en la cual se exaltó la labor del servicio público en el DNP, se realizó el lanzamiento del código de integridad de la entidad y se reconoció a los servidores que cumplían años de servicio

4. PROGRAMA PREPARACION PARA LA JUBILACIÓN “Prepensionados”

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, 60 **servidores**



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

que se encuentran en edades cercanas a la jubilación o retiro laboral “prepensionados”, edades entre: mujeres de 52 años en adelante y hombres de 57 años en adelante, aceptaron participar y continuar en el programa de prepensionados 2018. El programa Preparación para la Jubilación dividió en 3 grupos:

Grupo nuevo: Este grupo fue conformado por empleados que participaban por primera vez en el programa.
Grupo medio: Este grupo fue conformado por empleados que participaban por segunda vez en el programa.
Grupo antiguo: Este grupo fue conformado por empleados que han participado mas de 2 veces en el programa.

NIVEL Cuadro No. 12	Preparación para la Jubilación
DIRECTIVO	0
ASESOR	7
PROFESIONAL	7
TECNICO	0
ASISTENCIAL	45
Total Participantes	59

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Y CUBRIMIENTO

RUBRO	Actividades Programas de Bienestar “DNP-SGR y Otrosi” (COLSUBSIDIO)	Arte y Cultura Obras de Teatro de Temporada “DNP y SGR” (TEATRO NACIONAL)	Programas de Acondicionamiento Físico y Entr. Deport “DNP y SGR” (BODYTECH)	Totales
Presupuesto	\$368.208.690	\$25.000.000	\$35.720.000	\$428.928.690
Ejecutado	\$365.759.270	\$25.000.000	\$35.107.100	\$425.866.370
Diferencia	\$2.449.420	\$0,00	\$612.900	\$3.062.320

PROGRAMA	VIGENCIA 2018	PRESUPUESTO EJECUTADO	POBLACIÓN OBJETIVO	PARTICIPANTES	PORCENTAJE
APOYO EDUCATIVO	I SEMESTRE	\$ 32.892.466	187 servidores públicos CAD y LNR	9 servidores	4.8%
	II SEMESTRE	\$ 27.615.796		8 servidores	4.2%
INCENTIVOS	MEJORES SERVIDORES	\$ 24.000.000	187 servidores de CAD y LNR	5 servidores	2,60%
	MEJORES EQUIPOS	\$ 26.000.000	26 dependencias	3 dependencias	11.6%
CULTURA Y AMBIENTE LABORAL	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	\$ 184.107.520	68 servidores con personal a cargo	55 en promedio	80.8%



El futuro es de todos

DNP Departamento Nacional de Planeación

	MEDICIÓN AMBIENTE LABORAL	\$ 26.000.000	764 servidores y contratistas	648 servidores y contratistas	84.8%
PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	SEMINARIO TALLER PREPENSIONADOS	\$ 28.151.020	91 servidores	60 servidores	65.9%
CONMEMORACIONES	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	\$ 30.934.532	354 servidores	120 servidores aproximadamente 200 contratistas aproximadamente	
	DÍA DE LA SECRETARIA	SIN COSTO	95 servidores	86 servidores	90.5%
	DÍA DEL CONDUCTOR	SIN COSTO	20 servidores	16 servidores	80%
	DÍA SERVICIOS GENERALES	SIN COSTO	35 servidores	31 servidores	88.5%
RECREACIÓN	VACACIONES RECREATIVAS	\$ 35.229.066	143 niños	39 servidores 52 niños	36.3%
		\$ 44.577.765	143 niños	50 servidores 64 niños	44%
	SEMANA RECREODEPORTIVA	\$ 17.945.703	76 niños	22 servidores 25 niños	32.8%
	DÍA DE LOS NIÑOS OCTUBRE	\$ 18.611.099	183 niños	48 servidores 65 niños	35.5%
	CAMINATA ECOLÓGICA	\$ 21.050.835	354 servidores	81 Servidores 98 familiares	22.8%
	CONCURSO DE PESEBRES/NOVENA	\$ 13.266.925	26 dependencias	12 dependencias	46.1%
DEPORTE	ESCUELAS DEPORTIVAS	\$ 13.120.980	354 servidores	22 servidores 39 familiares	6.2%
	ACONDICIONAMIENTO FÍSICO - GIMNASIO	\$ 35.107.100	354 servidores	68 servidores	19.2%
	INTEGRACIÓN DEPORTIVA BOLOS	\$ 31.303.529	26 dependencias 354 servidores	10 dependencias 100 servidores	38.4% 28.2%
	TORNEOS EXTERNOS (FUNCIÓN PÚBLICA Y COLSUBSIDIO)	\$ 7.101.998	195 servidores	9 servidores 23 contratistas	4.6%
	ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS	\$ 55.504.279	195 servidores	22 servidores 86 contratistas	11.2%
	INTEGRACIÓN DEPORTIVA FÚTBOL 5	\$ 43.961.540	195 servidores	54 servidores 186 contratistas	27.7%
ARTISTICO Y CULTURAL	CONCURSO DE TALENTOS Y TEATRO	\$ 25.000.000	354 servidores	268 servidores 268 familiares	75.7%

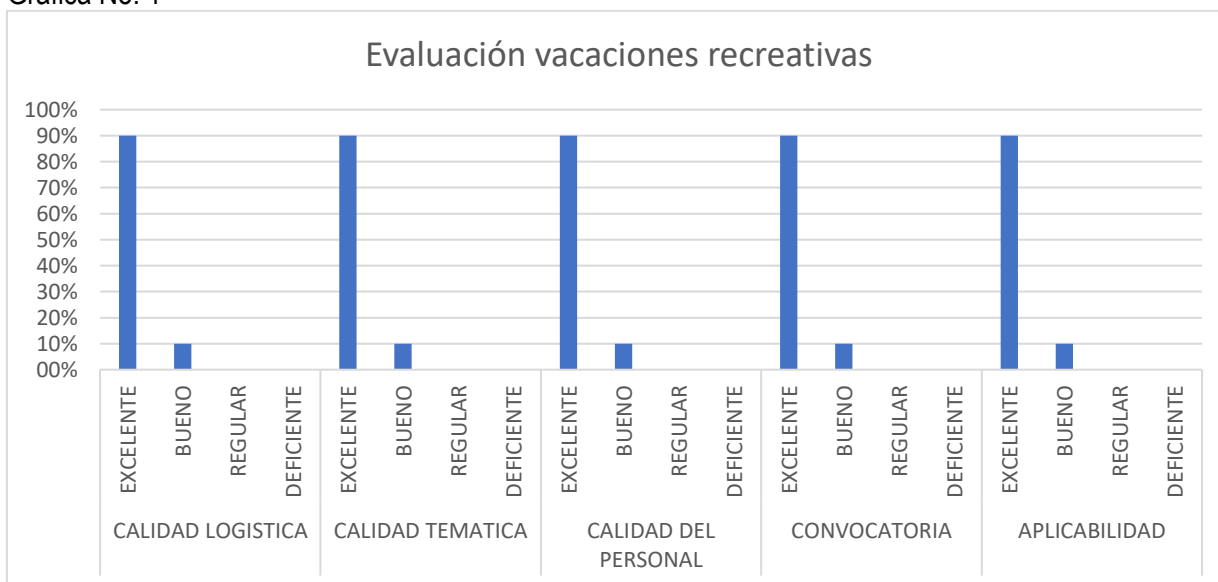


PARTE II
INFORME DE EVALUACIONES DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

1. PROGRAMA RECREATIVO

- Vacaciones Recreativas Junio Diciembre

Grafica No. 1



Cuadro No. 1

VACACIONES RECREATIVAS																			
CALIDAD LOGISTICA				CALIDAD TEMATICA				CALIDAD DEL PERSONAL				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
90,0%	10,0%	0,0%	0,0%	90,0%	10,0%	0,0%	0,0%	90,0%	10,0%	0,0%	0,0%	90,0%	10,0%	0,0%	0,0%	90,0%	10,0%	0,0%	0,0%

Comentarios y Sugerencias:

- Vale la pena formular una encuesta más orientada a evaluar las vacaciones recreativas, este es un formato estándar sobre el cual solo se puede dar pocas valoraciones. El programa de este año para los niños pequeños fue muy bueno y cumplió las expectativas.
- Gracias por las actividades realizadas llenaron las expectativas de los chicos

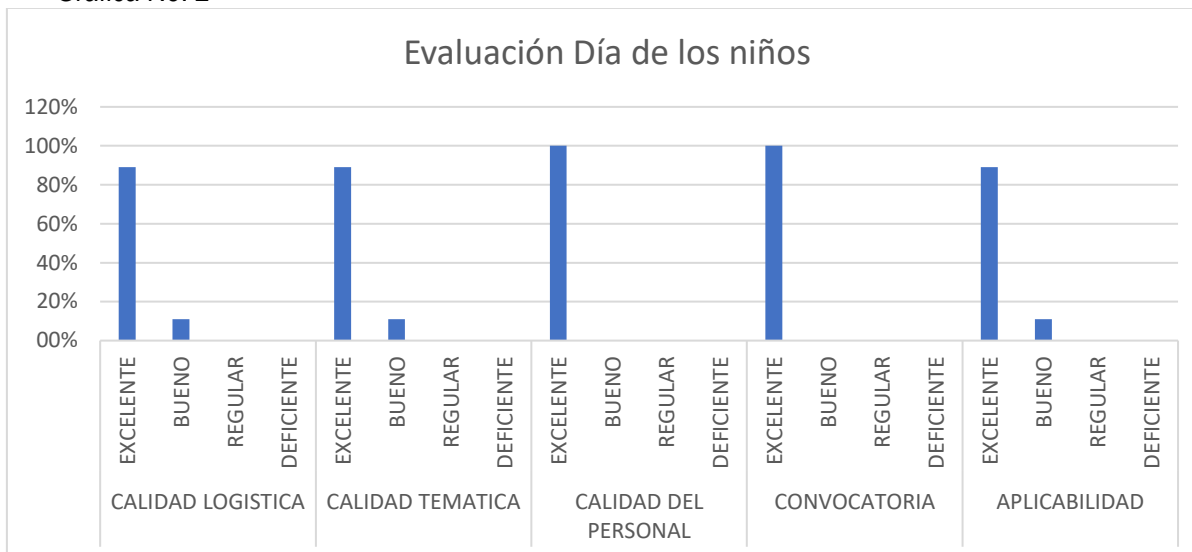


**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- **Día de los Niños**

Grafica No. 2



Cuadro No. 2

DÍA DEL NIÑO																			
CALIDAD LOGISTICA				CALIDAD TEMATICA				CALIDAD CONFERENCISTA FACILITADOR/CAPACITADOR				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
89,0%	11,0%	0,0%	0,0%	89,0%	11,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	89,0%	11,0%	0,0%	0,0%

Sugerencias y comentarios:

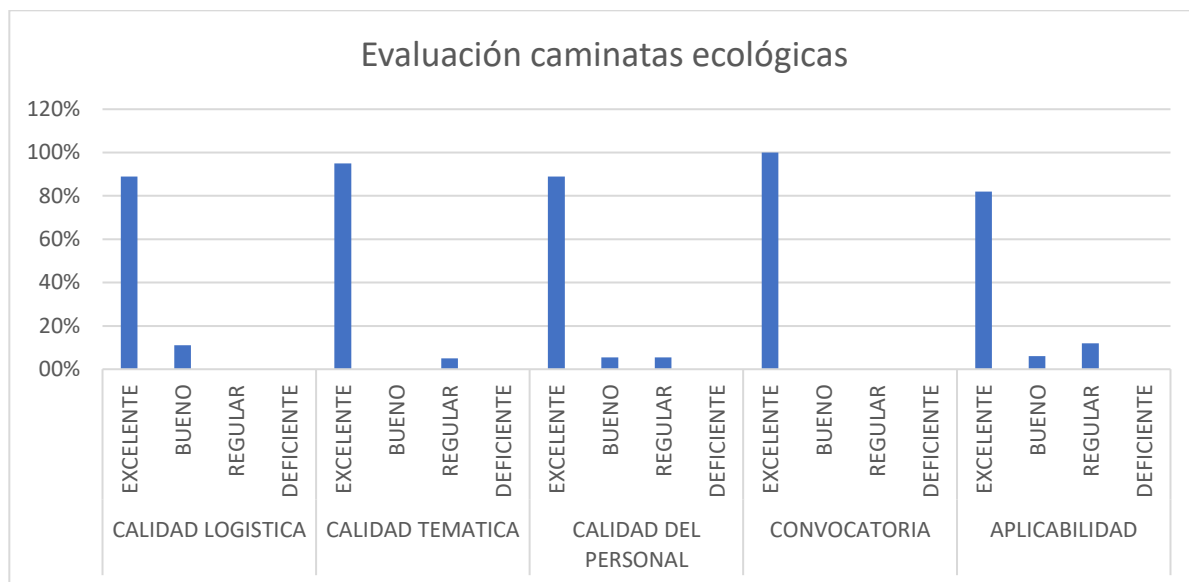
- Es un evento muy bonito de integración familiar, sugiero se sigan realizando estos eventos en donde se permita que los dos padres puedan
- Muchas gracias por esta actividad, mi familia y yo la pasamos muy bien.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- **Actividad Caminatas Ecológicas Destino Verde:**
Grafica No. 3



Cuadro No. 3

CAMINATAS ECOLÓGICA																			
CALIDAD LOGÍSTICA				CALIDAD TEMÁTICA				CALIDAD DEL PERSONAL				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
89,0%	11,0%	0,0%	0,0%	95,0%	0,0%	5,0%	0,0%	89,0%	5,5%	5,5%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	82,0%	6,0%	12,0%	0,0%

Comentarios y Sugerencias

- Gracias la pase muy contenta y agradecida con el DNP, Recomiendo que se sigan utilizando las instalaciones de la caja Colsubsidio por comodidad y limpieza
- Se varó uno de los buses de los cuales no contaba con sus herramientas y otros buses de CAFAM lo ayudaron a desvararse, Colsubsidio antes de enviar un bus debe verificar si el bus cuenta con estos mínimos de calidad y enviar buses grandes cómodos.
- GRACIAS recursos humanos porque nos devolvió esta actividad que por muchos años se vienen haciendo en el DNP, para los que nos gusta caminar y estar en familia. Muchas Gracias
- Les agradezco que hayan reanudado el programa de las caminatas, sin embargo, se debió empezar por una caminata más suave teniendo en cuenta que hace casi dos años que no se realizaban estos eventos. En cuanto a la puntualidad se debe dar un margen de 15 minutos y no de 50. La idea es salir y regresar temprano con el fin de evitar realizarla a medio día cuando el sol está en todo su esplendor. Para la próxima incluir una parada para desayunar. Gracias



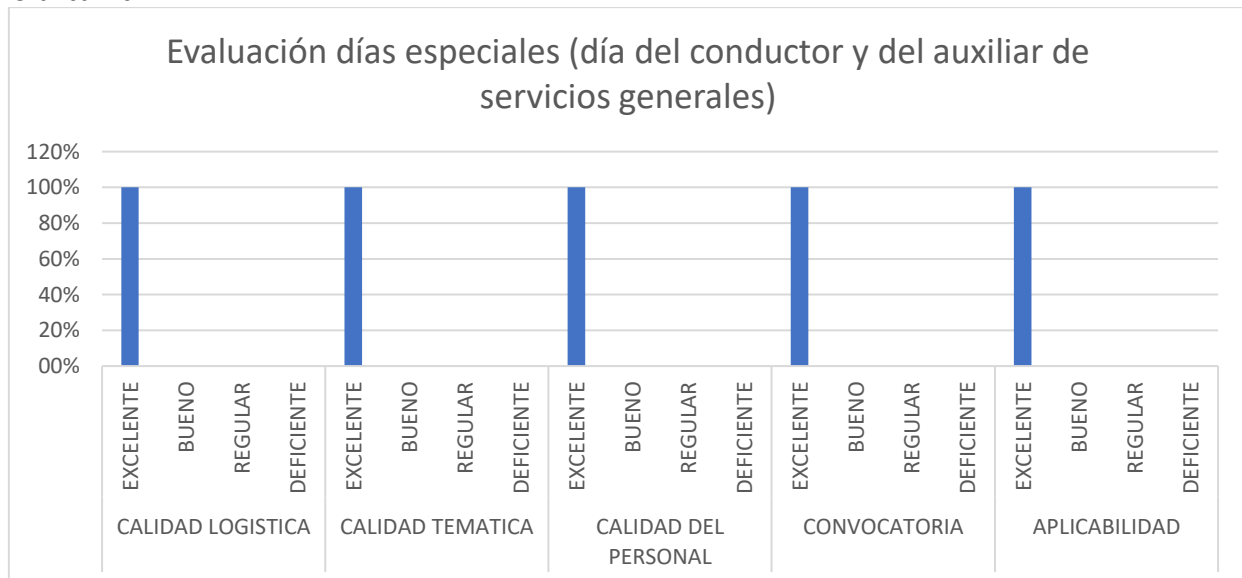
**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- La caminata estuvo muy buena, el escenario y la atención también. El lugar elegido fue perfecto, tanto por el clima, como por las actividades realizadas. Felicito a la SRH. Son muy importantes estos espacios. Creo que puede hacerse más énfasis en informar la exigencia de la caminata, pues muchas personas no pudieron terminar. Con respecto a Colsubsidio, hubo un poco de descoordinación en cuanto al lugar y hora de encuentro para los que no tomaríamos el transporte en Fonade. De otro lado, el bus en el que se recogió a las personas estaba en regular estado, llegando incluso a vararse.
- Sugiero cumplir la hora de citación, 10 minutos de espera es bastante, 1 hora entorpece el desarrollo de la actividad, de otro lado sugiero revisar el tamaño de los vehículos empleados en estas actividades teniendo en cuenta los lugares de desplazamiento, los vehículos grandes suelen tener dificultades para dar las curvas en las calles de los pueblos.
- Me parece que ha sido una de las mejores caminatas, muy organizada, respetaron los horarios. Felicidades Gracias la pase muy contenta y agradecida con el DNP, Recomiendo que se sigan utilizando las instalaciones de la caja Colsubsidio por comodidad y limpieza

- **Actividad recreativa Días Especiales**

Grafica No. 4





Cuadro No. 4

DÍAS ESPECIALES																			
CALIDAD LOGISTICA				CALIDAD TEMATICA				CALIDAD DEL PERSONAL				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

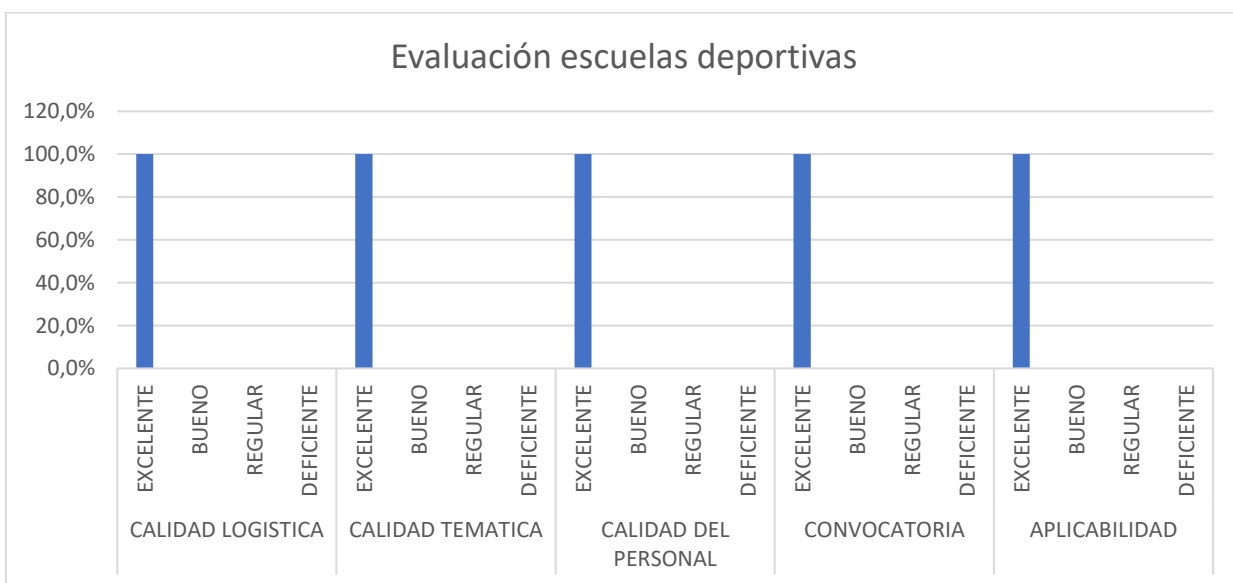
Comentarios y Sugerencias:

- Que se repita cada último viernes del mes.

2. PROGRAMA DEPORTIVO

- **Actividad Escuelas Deportivas**

Grafica No. 5



Cuadro No. 5

ESCUELAS DEPORTIVAS																			
CALIDAD LOGISTICA				CALIDAD TEMATICA				CALIDAD DEL PERSONAL				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%



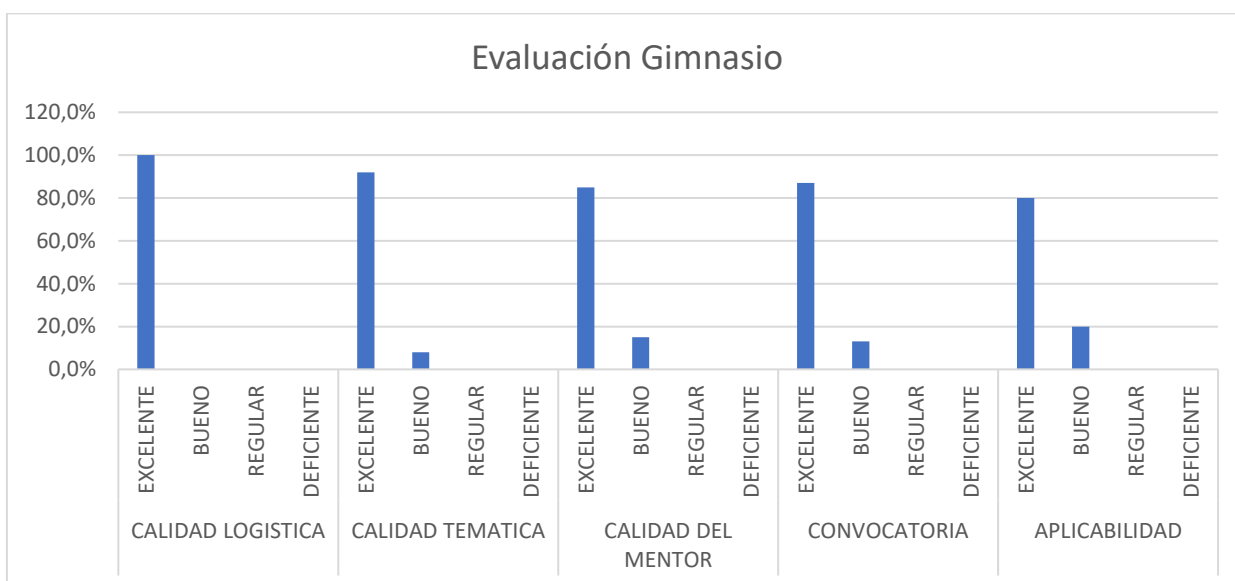
**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Comentarios y Sugerencias:

- Gracias por que los chicos tienen un espacio para desarrollarse y crecer como personas en ámbito sano y de formación con disciplina, respeto y competencia
- **Actividad de Acondicionamiento Físico Gimnasio**

Grafica No. 6



Cuadro No. 6

GIMNASIO																			
CALIDAD LOGISTICA				CALIDAD TEMATICA				CALIDAD DEL MENTOR				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	92,0%	8,0%	0,0%	0,0%	85,0%	15,0%	0,0%	0,0%	87,0%	13,0%	0,0%	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%

Comentarios y Sugerencias:

- Excelente programa nos aporta calidad de vida y nos ayuda a mejorar nuestra salud. Gracias.
- En lo personal agradezco al DNP este recurso que nos brindan y todo lo que hacen para mantener este programa de bienestar, el cual me ha brindado muchas enseñanzas para el cuidado de mi salud.
- El programa de acondicionamiento físico es muy útil para los servidores públicos del DNP. Gracias por considerarlo como relevante para el bienestar de los trabajadores.



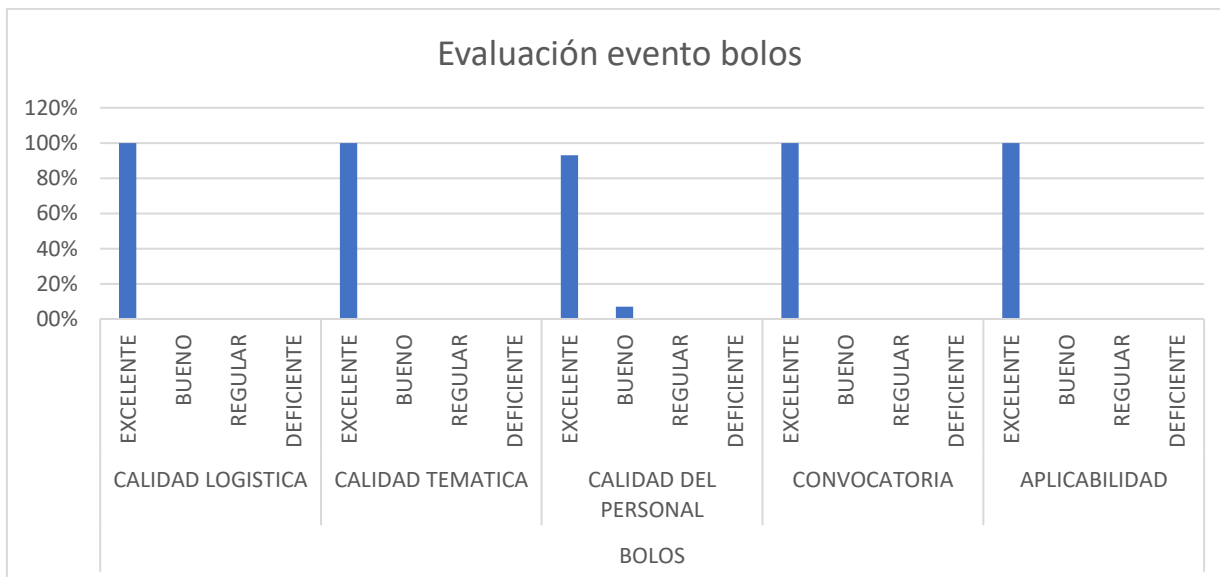
**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- Me gustaría que se la actividad de acondicionamiento físico continuara con el Bodytech y que pudiera tener continuidad por un año más.

● **Actividad de Integración Deportiva Bolos**

Grafica No. 7



Cuadro No. 7

BOLOS																			
CALIDAD LOGISTICA				CALIDAD TEMATICA				CALIDAD DEL PERSONAL				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	93,0%	7,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Comentarios y Sugerencias:

- Muchas gracias por este evento y que todos los participantes hayan salido premiados.
- De vez en cuando se hace necesario actividades como la integración en BOLOS; no necesariamente siempre tiene que ser capacitaciones y eventos académicos que impacten el conocimiento y aprendizaje, ese tipo de lúdica se pueden capitalizar dentro del bienestar general de los servidores públicos.

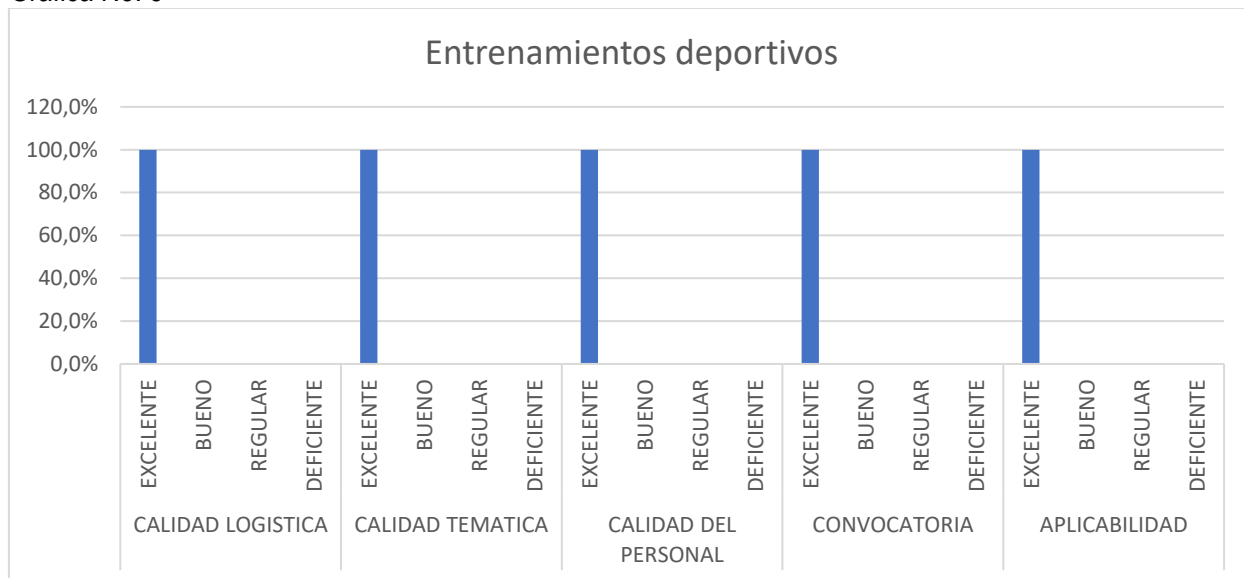


El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

- **Actividad de Entrenamientos Deportivos**

Grafica No. 8



Cuadro No. 8

ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS																			
CALIDAD LOGISTICA				CALIDAD TEMATICA				CALIDAD DEL PERSONAL				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

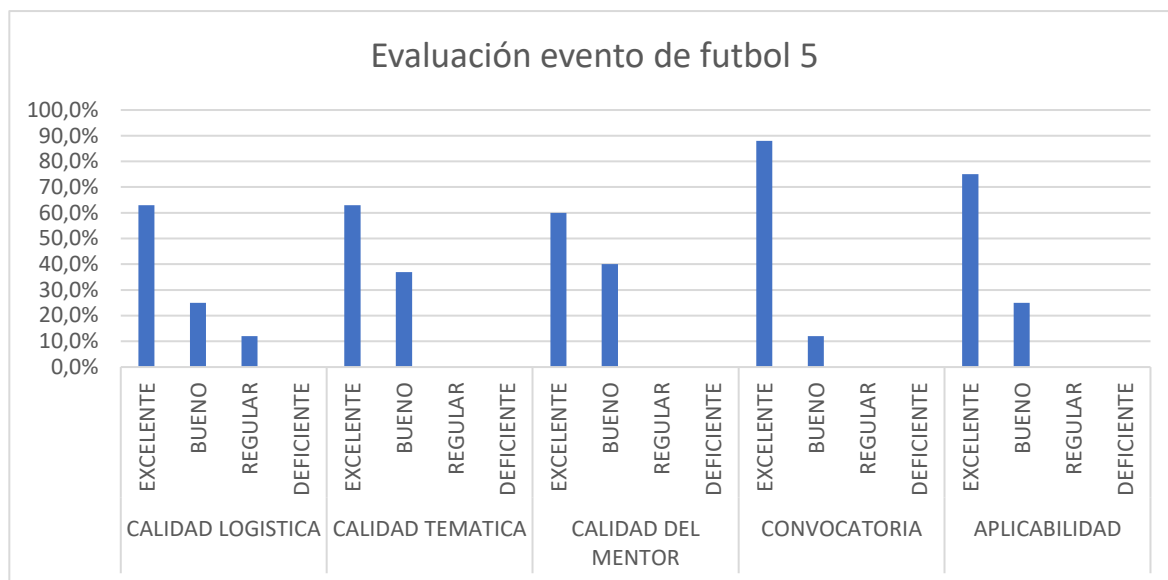
Comentarios y Sugerencias:

- Excelente programa se debe continuar con el



• Actividad de Integración Deportiva Futbol 5

Grafica No. 9



Cuadro No. 9

FUTBOL 5																			
CALIDAD LOGISTICA				CALIDAD TEMATICA				CALIDAD DEL MENTOR				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
63,0%	25,0%	12,0%	0,0%	63,0%	37,0%	0,0%	0,0%	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	88,0%	12,0%	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%

Comentarios y Sugerencias:

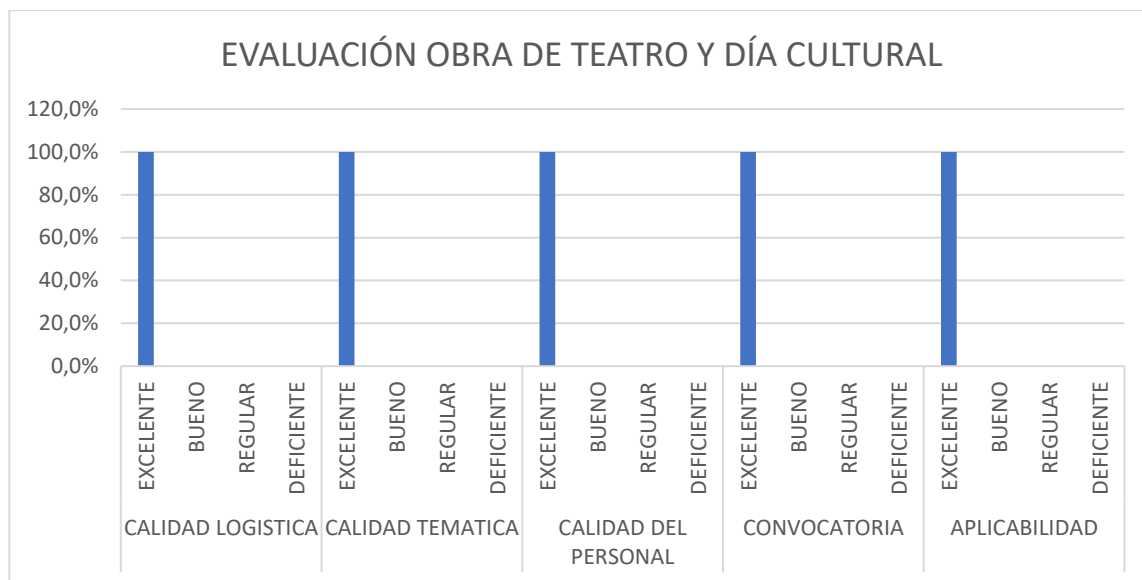
- Simplemente muchas gracias por estos espacios de bienestar, han sido de mucho provecho.
- Excelente actividad esperemos y se continúe con ella y así fortalecer el trabajo en equipo



3. PROGRAMA ARTE Y CULTURA

- Actividad Obras de Teatro Día Cultural

Grafica No. 10



Cuadro No. 10

OBRA DE TEATRO																			
CALIDAD LOGISTICA				CALIDAD TEMATICA				CALIDAD DEL PERSONAL				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Comentarios y Sugerencias:

- Muchas Gracias DNP- Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
- Todo el evento estuvo excelente, la participación de los empleados fue muy buena y la obra deja un gran mensaje, gracias
- Dar la gracias a SRH, ya que escogieron una obra excelente. A diferencia del año anterior, esta obra fue elgante, con muy buenos actores y de gran calidad.



4. PROGRAMA PREPARACION PARA LA JUBILACIÓN

Grafica No. 11



Cuadro No. 11

EVENTO DE PREPENSIONADOS																			
CALIDAD LOGISTICA				CALIDAD TEMATICA				CALIDAD DEL MENTOR				CONVOCATORIA				APLICABILIDAD			
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
84,0%	16,0%	0,0%	0,0%	85,0%	15,0%	0,0%	0,0%	84,0%	16,0%	0,0%	0,0%	85,0%	15,0%	0,0%	0,0%	77,0%	23,0%	0,0%	0,0%

Comentarios y sugerencias:

- Agradezco la oportunidad que me han brindado, al participar de estos talleres, los cuales traen un gran beneficio a mi vida en la actualidad y a futuro.
- Gracias la pase muy contenta y agradecida con el DNP, Recomendando que se sigan utilizando las instalaciones de la caja Colsubsidio por comodidad y limpieza
- Les sugiero que la próxima vez sean programados mínimo con un mes de diferencia, con el fin de evitar permisos tan seguidos. Los felicito el tema y la organización es excelente.
- Las 3 actividades me parecieron muy buenas, Muchísimas gracias, ¡¡¡Excelente!!!



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

ANEXO No. 2

INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR 2018

INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR 2018

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:	65 empleados públicos
Equivalencia	18%

Descripción:

La encuesta presentó ítems, relacionados con los programas desarrollados en el 2018, 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 2019.

La encuesta fue diligenciada por un total de 65 empleados públicos correspondiendo al 18% del total de los empleados públicos. Esta encuesta se basó en los diferentes programas de bienestar; programa deportivo, recreativo, cultural y artístico, preparación para la jubilación y catálogo de productos y servicios. Así mismo cada empleado público podía sugerir otras actividades que de acuerdo a su necesidad considerara pertinente incluir en el plan de bienestar del 2018.

Los resultados se muestran a continuación:

La gráfica izquierda indica que el 92% de los empleados públicos que respondieron la encuesta participaron en alguna actividad del Plan de Bienestar y Estímulos 2018, tan solo el 8% no participaron en actividades.

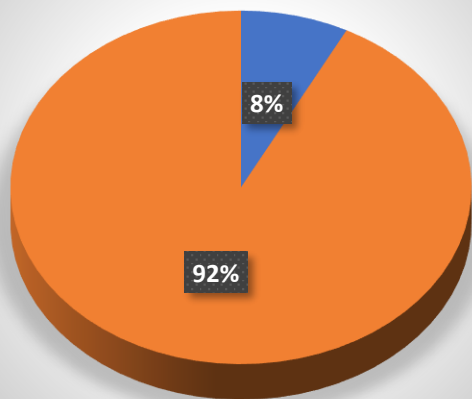
La gráfica derecha indica que un 51% de los empleados públicos que respondieron la encuesta corresponden a mujeres y el 49% a hombres.



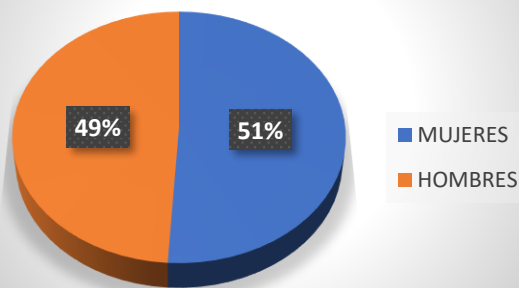
El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

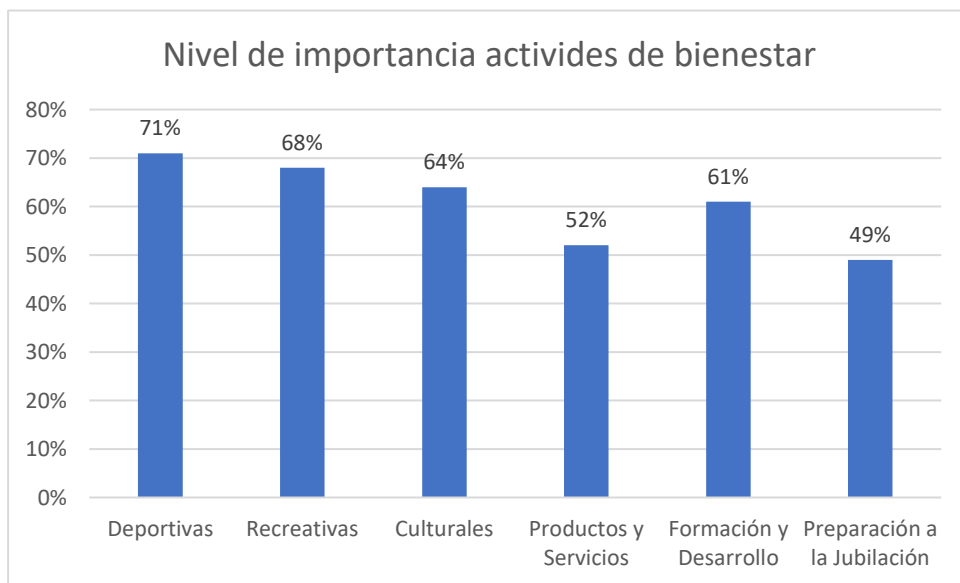
Participación bienestar 2.018



PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR GÉNERO



Análisis general



Dentro de las actividades de bienestar **las deportivas tienen un nivel de mayor importancia con un porcentaje del 71%**, seguido de la actividad “Recreativa” con nivel de importancia del 68% y la actividad “Cultural” con un 64% y la actividad de **“Formación y desarrollo” con un nivel de menor importancia del 61%**, seguido de la actividad “Productos y Servicios” con nivel de menor importancia del 52% y las actividades “preparación a la jubilación con 49%.



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Consolidado de actividades Bienestar 2018

DIMENSIÓN		NIVEL DE IMPORTANCIA POR ACTIVIDADES			
		MUY IMPORTANTE	MEDIANAMENTE IMPORTANTE	POCO IMPORTANTE	INDIFERENTE
DEPORTIVO	ESCUELAS DEPORTIVAS	66%	26%	6%	2%
	GIMNASIO	71%	22%	6%	1%
	ENTRENAMIENTOS	40%	35%	19%	6%
	TORNEOS EXTERNOS	40%	38%	12%	10%
	INTEGRACIÓN BOLOS	49%	33%	8%	10%
	INTEGRACIÓN FUTBOL 5	48%	32%	13%	7%
RECREATIVO	CAMINATAS ECOLÓGICAS	73%	19%	6%	2%
	VACACIONES RECREATIVAS	64%	17%	9%	10%
	SEMANA RECREODEPORTIVA	60%	26%	7%	7%
	DÍA DEL NIÑO	62%	20%	8%	10%
CULTURAL Y ARTÍSTICO	NOVENA DE AGUINALDOS	47%	34%	17%	2%
	OBRA DE TEATRO	71%	20%	7%	2%
PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	SEMINARIO TALLER DE MOTIVACIÓN	51%	24%	5%	20%
	SEMINARIO TALLER CALIDAD DE VIDA	48%	28%	5%	19%
	SEMINARIO TALLER DE EXPECTATIVAS	45%	28%	8%	19%
	SEMINARIO TALLER MITO Y REALIDAD	44%	20%	14%	22%
	ASESORÍA JURÍDICA EN ASPECTOS LEGALES	51%	18%	10%	21%
	SEMINARIO TALLER DE EMPRENDIMIENTO	48%	25%	8%	19%

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.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

ANEXO No. 3

INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE IMPACTO 2018

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:	65 empleados públicos
Equivalencia	18 %

Descripción:

La encuesta presentó ítems, relacionados con los programas desarrollados en el 2018. 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, relacionándolas con los programas de bienestar 2018.

La encuesta fue diligenciada por un total de 60 empleados públicos correspondiendo al XX% de la totalidad de los empleados públicos. Esta agrupó los programas en los cuales se basa el programa de bienestar; Programa deportivo, recreativo, cultural y artístico, preparación para la jubilación.

Los resultados se muestran a continuación.

Nivel de impacto percibido en dimensiones

DIMENSIÓN		NIVEL DE IMPACTO			PROMEDIO		
		IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE
FAMILIAR	Actividad R y C mayor tiempo familia	47%	33%	20%	45%	34%	20%
	Actividad D mejora relación familia	43%	26%	31%			
	Actividad R y C contribuye bienestar familia	51%	37%	12%			
	Orgullo de mi familia, al pertenecer al DNP.	71%	24%	5%			
	Cumplimiento expectativa por actividad D	24%	45%	31%			
	Actividad D en tiempo libre en familia	40%	34%	26%			
	Encuentro relajante actividad C en familia.	42%	42%	16%			
DIMENSIÓN		NIVEL DE IMPACTO			PROMEDIO		



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

		IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE
PERSONAL	Entorno laboral expectativa y desarrollo personal.	33%	48%	19%	37%	37%	26%
	Entusiasmo en actividades recreativas	47%	47%	6%			
	Practicar algún deporte.	36%	35%	29%			
	Actividad cultural refuerza valores personales.	33%	54%	13%			
	Disfrutar en actividades culturales	48%	44%	8%			
	Actividad recreativa favorecen el desarrollo de las actividades laborales	53%	37%	10%			
	Participar actividad de formación (apoyo educativo/capacitación)	36%	54%	10%			
	Compromiso y participación en actividades de bienestar	70%	22%	8%			
	Los talleres artísticos y culturales favorecen habilidades creativas.	27%	27%	46%			
	Disfruto de actividades recreativas de manera individual.	25%	15%	60%			
	Participación grupos artísticos y deportivos en representación de la entidad.	24%	24%	52%			
	Apoyo educativo permite mejor calidad de vida.	53%	37%	10%			
	Iniciativa en actividad recreativa	22%	31%	47%			
	Apoyo educativo contribuye al fortalecimiento de la capacidad de diseño y creación.	44%	40%	16%			
	Programa preparación para la jubilación contribuye a calidad de vida.	16%	34%	50%			
Actividad cultural cumplen con las expectativas.	22%	48%	30%				
DIMENSIÓN		NIVEL DE IMPACTO			PROMEDIO		
		IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE
LABORAL	Actividad recreativa promueve solidaridad y fortalece integración en los grupos de trabajo.	68%	27%	5%	46%	38%	16%
	Actividad deportiva disminuye el estrés laboral.	70%	27%	3%			



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Los incentivos motivan y generan pertenencia institucional.	44%	36%	20%
Participación talleres de preparación jubilación	53%	35%	12%
Actividad recreativa contribuyen al desarrollo actividades laborales.	45%	42%	13%
Apoyo educativo fundamental desarrollo personal y profesional	73%	19%	8%
Participación programa pre pensionados construyen percepción positiva	18%	35%	47%
Participar actividad deportiva favorece la identificación del servidor como miembro de la entidad.	40%	45%	15%
Incentivos fomentan una mejor relación a nivel laboral.	34%	35%	31%
Divulgación actividades de bienestar son atractivas.	34%	60%	6%
Estar al tanto de los programas de bienestar.	51%	40%	9%
Los programas para presensionados son suficientes.	34%	36%	30%
Los incentivos motivan realizar actividades laborales.	34%	48%	18%
Atracción por participar en actividades de bienestar	51%	44%	5%

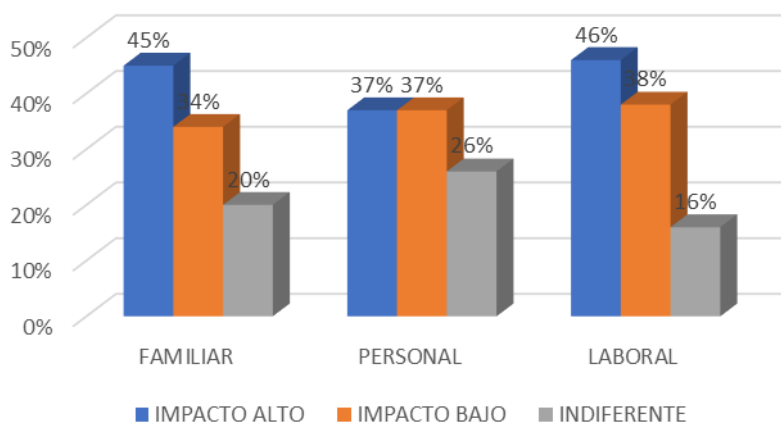
La tabla nos muestra el nivel de impacto percibido por los empleados públicos, en cuanto a la relación de su participación en actividades de bienestar y tres dimensiones individuales, la dimensión familiar, dimensión personal y dimensión laboral, indicando lo siguiente:



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Nivel de impacto por dimensiones



- Dimensión Familiar:** se percibe un impacto positivo o favorable en el **45%** de los encuestados, es decir. El 34% de los encuestados perciben un impacto donde le dan menor relevancia a los programas ofrecidos por la institución y para el 20% les es indiferente el impacto en esta dimensión.
- Dimensión personal:** se percibe un impacto positivo o favorable en el **37%** de los encuestados, es decir. El 37% de los encuestados perciben un impacto donde le dan menor relevancia a los programas ofrecidos por la institución y para el 26% les es indiferente el impacto en esta dimensión.
- Dimensión laboral:** se percibe un impacto positivo o favorable en el **46%** de los encuestados, es decir. El 38% de los encuestados perciben un impacto donde le dan menor relevancia a los programas ofrecidos por la institución y para el 16% les es indiferente el impacto en esta dimensión.

Nivel de impacto percibido por programas

DIMENSIÓN		NIVEL DE IMPACTO			PROMEDIO		
		IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE
INCENTIVOS / EXPECTATIVAS	Entorno laboral expectativa y desarrollo personal.	33%	48%	19%	40%	35%	25%
	Los incentivos motivan y generan pertenencia institucional.	44%	36%	20%			
	Compromiso y participación en actividades de bienestar	70%	22%	8%			
	Incentivos fomentan una mejor relación a nivel laboral.	34%	35%	31%			



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

	Participación grupos artísticos y deportivos en representación de la entidad.	24%	24%	52%			
	Orgullo de mi familia, al pertenecer al DNP.	71%	24%	5%			
	Cumple con expectativa por actividad D	24%	45%	31%			
	Actividad cultural cumplen con expectativas.	22%	48%	30%			
DIMENSIÓN		NIVEL DE IMPACTO			PROMEDIO		
		IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE
RECREACIÓN	Actividad recreativa promueve solidaridad y fortalece integración en los grupos de trabajo.	68%	27%	5%	43%	33%	8%
	Entusiasmo en actividades recreativas	47%	47%	6%			
	Actividad recreativa contribuyen al desarrollo actividades laborales.	45%	42%	13%			
	Actividad recreativa favorece las actividades laborales	53%	37%	10%			
	Disfrute de actividades recreativas de manera individual.	25%	15%	60%			
	Iniciativa en actividad recreativa	22%	31%	47%			
DIMENSIÓN		NIVEL DE IMPACTO			PROMEDIO		
		IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE
DEPORTE	Actividad deportiva disminuye el estrés laboral.	70%	27%	3%	47%	33%	20%
	Practicar algún deporte en tiempo libre.	40%	34%	26%			
	Actividad deportiva mejora relación familia	43%	26%	31%			
	Participar actividad deportiva favorece la identificación del servidor como miembro de la entidad.	40%	45%	15%			
	Actividad deportiva en tiempo libre en familia	40%	34%	26%			
CULTURA	Actividad recreativa mayor tiempo familia	47%	33%	20%	39%	40%	21%
	Actividad cultural refuerza valores personales.	33%	54%	13%			
	Disfrutar en actividades culturales	48%	44%	8%			
	Los talleres artísticos y culturales favorecen habilidades creativas.	27%	27%	46%			
	Encuentro relajante actividad cultural en familia.	42%	42%	16%			
DIMENSIÓN		NIVEL DE IMPACTO			PROMEDIO		



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

		IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE
JUBILACIÓN	Participación talleres de preparación jubilación	53%	35%	12%	40%	36%	2%
	Participación programa pre pensionados construyen percepción positiva de la entidad	18%	35%	47%			
	Programa preparación para la jubilación contribuye a calidad de vida.	53%	37%	10%			
	Los programas para presensionados son suficientes.	34%	36%	30%			
APOYO EDUCATIVO	Apoyo educativo fundamental desarrollo personal y profesional	73%	19%	8%	52%	38%	11%
	Participar actividad de formación (apoyo educativo/capacitación)	36%	54%	10%			
	Apoyo educativo permite mejor calidad de vida.	53%	37%	10%			
	Apoyo educativo contribuye al fortalecimiento de la capacidad de diseño y creación.	44%	40%	16%			
DIMENSIÓN	NIVEL DE IMPACTO			PROMEDIO			
	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE	IMPACTO ALTO	IMPACTO BAJO	INDIFERENTE	
DIVULGACIÓN	Divulgación actividades de bienestar son atractivas.	34%	60%	6%	45%	48%	7%
	Estar al tanto de los programas de bienestar.	51%	40%	9%			
	Atracción por participar en actividades de bienestar	51%	44%	5%			

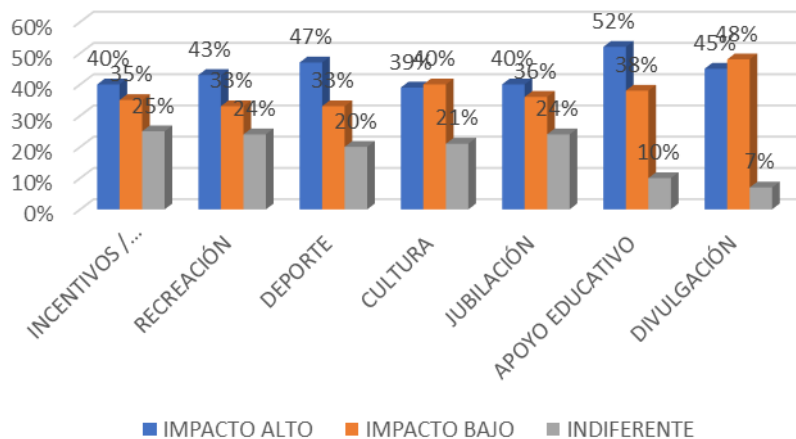
La tabla nos muestra el nivel de impacto percibido por los empleados, en relación de su participación en actividades de bienestar y los programas del Plan, Incentivos, Recreación, Deporte, Cultura, Preparación para la Jubilación, Apoyo Educativo y una adicional de divulgación e información, indicando los siguiente:



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Nivel de impacto por programas



- **Programa de Incentivos:** Se percibe un impacto positivo o favorable en el **40%** de los encuestados. El 35% de los encuestados perciben un impacto donde le dan menor relevancia a los programas ofrecidos por la institución y para el 25% les es indiferente el impacto en esta dimensión
- **Programa Recreativo:** Se percibe un impacto positivo o favorable en el **43%** de los encuestados. El 38% de los encuestados perciben un impacto donde le dan menor relevancia a los programas ofrecidos por la institución y para el 24% les es indiferente el impacto en esta dimensión.
- **Programa Deportivo:** Se percibe un impacto positivo o favorable en el **47%** de los encuestados. El 38% de los encuestados perciben un impacto donde le dan menor relevancia a los programas ofrecidos por la institución y para el 20% les es indiferente el impacto en esta dimensión.
- **Programa Cultural:** Se percibe un impacto positivo o favorable en el **39%** de los encuestados. El 40% de los encuestados perciben un impacto donde le dan menor relevancia a los programas ofrecidos por la institución y para el 21% les es indiferente el impacto en esta dimensión
- **Programa de Preparación para la Jubilación:** Se percibe un impacto positivo o favorable en el **40%** de los encuestados. El 35% de los encuestados perciben un impacto donde le dan menor relevancia a los programas ofrecidos por la institución y para el 25% les es indiferente el impacto en esta dimensión
- **Programa de Apoyo Educativo:** Se percibe un impacto positivo o favorable en el **52%** de los encuestados. El 38% de los encuestados perciben un impacto donde le dan menor relevancia a los programas ofrecidos por la institución y para el 10% les es indiferente el impacto en esta dimensión.
- **Divulgación en información de los Programas de Bienestar:** el **45%** de los encuestados perciben como variable de gran impacto las estrategias de información, divulgación y



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

comunicación que se utilizan para conocer los beneficios que la entidad les ofrece, el 48% perciben un impacto negativo en esta variable y para el 7% les es indiferente.

CONCLUSIONES

Es importante aclarar que existe diversidad en la población de empleados públicos que responden la encuesta. Variables que, 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.

Se debe tener en cuenta que estas estadísticas también se relacionan 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.

A partir de la encuesta se evidencia que los programas del Plan de Bienestar del DNP, se puede fortalecer para responder de manera directa sobre las necesidades que en esta materia presentan los servidores públicos. Estas necesidades muestran que las principales actividades que representan altos niveles de importancia para los servidores públicos 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; que permiten la integración en la práctica deportiva y recreativa; además que brindan procesos de crecimiento y desarrollo de los hijos de los empleados públicos y conocimiento de espacios naturales que permiten practicar actividades de sano esparcimiento y que promueven a su vez un desarrollo mental y físico del individuo.

Durante la ejecución del Plan de bienestar y estímulos y en las evaluaciones y encuestas aplicadas, de forma general se evidencian algunas fallas o limitaciones que indican ser sensibles para una proporción significativa de los servidores públicos, quienes indican que las diferentes condiciones laborales (superior inmediato, horario, carga laboral, entre otras), no les permite enterarse de los beneficios a tiempo, por lo cual no pueden participar, o si se logran inscribir por un motivo de último momento, deben cancelar o no asistir, por lo que se puede generar una percepción de no beneficio ni mejoramiento en su calidad de vida.

Las actividades ejecutadas a partir del Plan de Bienestar de 2018 plantearon algunas variaciones positivas que buscaron incidir en el clima laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional, una situación que implicó el cambio de la dirección de lo que se venía realizando, acoplado los elementos propios del uso adecuado del tiempo libre con la comprensión y abordaje de las variables propias del desarrollo humano bajo la mirada de la calidad de vida laboral y los esquemas de reducción del riesgo psicosocial en el trabajo. Entre las acciones principales está haber buscado sinergias entre los equipos de trabajo y los líderes, el beneficio del bienestar social proyectado a las familias de los servidores públicos, así como construir una base para el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Esto se puede interpretar de las encuestas de necesidades e impacto en donde un porcentaje considerable indican ser indiferentes o no notar el beneficio que el Plan de Bienestar les puede aportar a nivel personal, laboral y familiar, ya que en promedio en la encuesta de necesidades el 10% manifestó no encontrarse interesado en cuanto a la participación de las actividades de bienestar en general.

En la encuesta de impacto, para determinar la percepción en cuanto al mejoramiento de calidad de vida a partir de las dimensiones familiar, personal y laboral, no se encontraron diferencias significativas lo cual indica que el nivel de impacto de las actividades debe fortalecerse y reorientarse.

RECOMENDACIONES

Si bien es cierto que los grupos poblacionales 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. 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 públicos son aquellas que promueven la integración de tipo familiar y laboral, que brindan espacios de diversión para los niños y que permiten practicar deporte con los integrantes de la familia, además de brindar espacios de integración que fortalecen el trabajo en equipo y ambiente laboral. Por lo tanto, se recomienda que estas actividades se mantengan en el Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Reconocimientos del 2019.