

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

GRUPO DE DESARROLLO HUMANO

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ENERO DE 2024
BOGOTÁ D.C

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
/3
2. Objetivos
/3
3. Marco Conceptual
/4
4. Marco Normativo
/4
5. Diagnóstico de
Necesidades
/5
6. Contenido
/21
7. Disposiciones Generales
/24

1. Introducción

El Departamento Nacional de Planeación, se ha planteado acorde con su misión, liderar la gestión del talento humano como base fundamental del desarrollo integral de los servidores públicos, desde el momento de su ingreso, permanencia y hasta su retiro, contribuyendo de esta manera a la consolidación y logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

Es por ello, que con fundamento en la normatividad vigente en el orden nacional y en especial con las directrices trazadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, emitidas a través del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que sirve como herramienta para las áreas de gestión humana, en aras de contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público, el Programa de Bienestar e Incentivos del Departamento Nacional de Planeación, busca responder a las necesidades y expectativas de sus servidores, a partir de estrategias que propendan por el mejoramiento de las condiciones laborales y el desarrollo integral del servidor público.

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

2. Objetivos

Objetivo General

Contribuir al desarrollo integral de los servidores del DNP, al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia a través del diseño e implementación de programas encaminados a mejorar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad desde la gestión del clima organizacional, así como el sentido de pertenencia y la vocación por el buen servicio público fortaleciendo la cultura organizacional de la

entidad, desde la motivación, crecimiento, desarrollo profesional y personal.

Objetivos Específicos

- a) Reconocer a los funcionarios de la entidad desde la integralidad y los roles que asumen en su vida (laboral, familiar, social, espiritual y físico), como elemento fundamental para elevar los niveles de satisfacción y productividad, fortaleciendo así la dimensión del talento humano fundamentada en el modelo integrado de planeación y gestión.
- b) Implementar un modelo de bienestar para la felicidad laboral centrada en estados mentales positivos, propósitos de vida, relaciones interpersonales y conocimiento de las fortalezas propias.
- c) Generar estrategias que fortalezcan el clima y la cultura organizacional, la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en los servidores del DNP.

3. Marco Conceptual

El DNP Pretende contribuir con el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades que tengan como base los 5 ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar:

- Eje 1: Equilibrio Psicosocial
- Eje 2: Salud mental
- Eje 3: Diversidad e inclusión
- Eje 4: Transformación digital
- Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público

Lo anterior, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en especial lo señalado en la Dimensión 1 - Talento Humano, que busca dar

cumplimiento al objetivo de “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Igualmente, los elementos constitutivos de la política de gestión del talento humano, 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.

Todo lo anterior, a través de las rutas de valor establecidas para tal fin junto con sus temáticas asociadas:

Ruta de la Felicidad

La felicidad nos hace productivos: Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada (trabajo, ocio, familia, estudio), para implementar incentivos basados en salario emocional y generar innovación con pasión.

Ruta del crecimiento

Liderando talento: Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento. Implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro, liderazgo basado en valores y formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.

Ruta del servicio

Al servicio de los ciudadanos: Ruta para implementar una cultura basada en el servicio y en el logro y la generación de bienestar.

Ruta de la calidad

La cultura de hacer las cosas bien: Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”, forjar una cultura de la calidad y la integridad.

Ruta del análisis de datos

Conociendo el talento: Ruta para entender a las personas a través del

uso de los datos.

Para este efecto, previa revisión de la normatividad vigente, así como el levantamiento de información propia del DNP a través de la aplicación de varios instrumentos como el diagnóstico de necesidades de bienestar mediante la aplicación de una encuesta, la medición de clima laboral, el modelo de cultura organizacional y la evaluación del programa de bienestar 2023, entre otros, la Subdirección de Gestión de Talento Humano planificó y estructuró el presente programa de bienestar para el año 2024 y que será evaluado una vez finalice la vigencia.

4. Marco Normativo

Decreto 1567 de 1998

"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", y que señala en su Título II las directrices respecto del Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

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", y que establece en el parágrafo del Artículo 36 que 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".

Ley 1221 de 2008

"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones" y que tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones – TIC, reglamentada por Decreto 884 de 2012.

Ley 1361 de 2009

"Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia" que tiene por objeto básicamente fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

Decreto 1072 de 2015

"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", estableciendo en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5, las directrices sobre el Teletrabajo.

Decreto 1083 de 2015

"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", estableciendo en su título 10 las directrices sobre el sistema de estímulos y en el Artículo 2.2.15.1 declarar el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público.

Ley 1811 de 2016

"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito", señala en su Artículo 5o. "Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta".

Ley 1823 de 2017

"Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".

Ley 1857 de 2017

"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones", teniendo en cuenta lo señalado en el Artículo 3°. "Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

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”.*

Decreto 894 de 2017

“Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”. Que cita en su Artículo 1º: “Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Decreto 051 de 2018

“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 (...)”, que, a partir de lo expuesto en el presente documento, nos atañe la modificación realizada al Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios del citado Decreto que en el parágrafo 2 cita: “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”.

Ley 1960 de 2019

“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, que indica en su Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la

Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Resolución Interna del DNP 036 de 2020

“Por la cual se establece un horario de trabajo, jornada laboral flexible, horas extras y se dictan otras disposiciones en el Departamento Nacional de Planeación”.

Ley 2191 de 2022

“Por medio de la cual se regula la desconexión laboral”

Resolución Interna del DNP 0923 de 2022

“Por medio de la cual se actualiza el Sistema Integrado de Gestión y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Departamento Nacional de Planeación - DNP-, y se dictan otras disposiciones”.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2023-2026

Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

5. Diagnóstico de Necesidades

5.1. ENCUESTA

Con fundamento en el marco legal, y a partir del lineamiento de la alta dirección para la vigencia 2024, a fin de establecer el Programa de Bienestar e Incentivos para el Departamento Nacional de Planeación, la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano, diseñó y aplicó un instrumento tipo encuesta socializada a los servidores que se encuentran vinculados mediante Libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad, a través del servicio de correo electrónico institucional y la plataforma tecnológica usada por la entidad, con el fin de conocer las iniciativas, preferencias y propuestas de bienestar por parte de los servidores públicos.

La información para este diagnóstico fue recolectada electrónicamente, teniendo como plazo inicial para su diligenciamiento el lunes 04 de

diciembre de 2023, plazo que fue ampliado hasta el lunes 18 de diciembre de 2023 con el fin de que participara el mayor número de servidores de la entidad. Para esa fecha se registró el diligenciamiento de 143 formularios de servidores públicos de 328 que a la fecha formaban parte de la planta de personal de la Entidad en los diferentes niveles, es decir, un 43.6%.

Esta encuesta permitió conocer las prioridades y expectativas de los funcionarios respecto de las actividades con mayor auge en la entidad y que serán alineadas con el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 propuesto por el DAFP y con las rutas de valor establecidas en MIPG.

Los resultados de esta encuesta se encuentran en el documento “Análisis encuesta diagnóstico de necesidades de bienestar 2024” para ser consultados de manera permanente con el fin de tener en cuenta los aportes dados por los servidores, sin embargo, a continuación, se presentan los datos más relevantes que se tuvieron en cuenta para el presente programa por ser los de mayor acogida entre los funcionarios:

Aspectos Generales

Las siguientes son las dependencias que diligenciaron la encuesta, teniendo mayor participación en el diligenciamiento de esta los niveles profesional y asistencial, de edades entre los 27 y 59 años:

Tabla 1

Participación por Dependencia

Dependencia	No.
Despacho	16
Despacho	4
Oficina Asesora de Comunicaciones	1
Oficina Asesora Jurídica	2
Oficina de Control Interno	3
Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	6
Secretaría General	57
Despacho	6
Subdirección Administrativa y Relación con la Ciudadanía	26
Subdirección de Gestión del Talento Humano	15

Subdirección Financiera	10
Subdirección General de Descentralización y Desarrollo Territorial	3
Despacho	1
Dirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial	2
Subdirección General de Inversiones, Seguimiento y Evaluación	18
Despacho	2
Dirección de Programación de Inversiones Públicas	8
Dirección de Proyectos e Información para la Inversión Pública	7
Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas	1
Subdirección General de Prospectiva y Desarrollo Nacional	39
Despacho	1
Dirección de Ambiente y Desarrollo Sostenible	7
Dirección de Desarrollo Rural Sostenible	5
Dirección de Desarrollo Social	6
Dirección de Desarrollo Urbano	5
Dirección de Economía Naranja y Desarrollo Digital	2
Dirección de Gobierno, DDHH y Paz	3
Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible	3
Dirección de Innovación y Desarrollo Empresarial	4
Dirección de Justicia, Seguridad y Defensa	3
Subdirección General del Sistema General de Regalías	10
Despacho	3
Dirección Corporativa	4
Dirección de Gestión y Promoción del Sistema General de Regalías	2
Dirección de Seguimiento, Evaluación y Control del SGR	1
Total general	143

Igualmente, vale la pena tener en cuenta que, de acuerdo a las respuestas registradas, el 43% de los encuestados se encuentra entre los 50 y 60 años en adelante, lo que significa que para el 2024 pueden cumplir uno de los requisitos que se necesitan para encontrarse en condición de pre-pensionados.

Así mismo y de acuerdo con la información solicitada en la encuesta, se evidenció que el 96% de los funcionarios no tiene ningún tipo de discapacidad, teniendo a la fecha vinculados 6 servidores con los siguientes tipos de discapacidad:

- 2% tiene discapacidad sensorial (auditiva, visual, tacto): 3

funcionarios

- 1% tiene discapacidad mental: 1 funcionario
- 1% tiene discapacidad física: 2 funcionarios

Igualmente, se pudo establecer que 11 servidores manifestaron tener a su cargo un familiar en condición de discapacidad.

En cuanto al tipo de familia en el 79% de los servidores encuestados predominan las familias de Tipo Tradicional, es decir aquella compuesta por padre, madre e hijos (en su mayoría 1 o 2). Sin embargo, es importante tener en cuenta aquellos servidores que reportan familias Unipersonales dado que esto significa que están solos y a la fecha no cuentan con pareja o hijos.

Por otro lado, el 55% de los servidores indica tener vivienda propia y manifiesta que el medio de transporte utilizado para dirigirse al trabajo es el transporte público (38%) y las rutas que ofrece el DNP (30%).

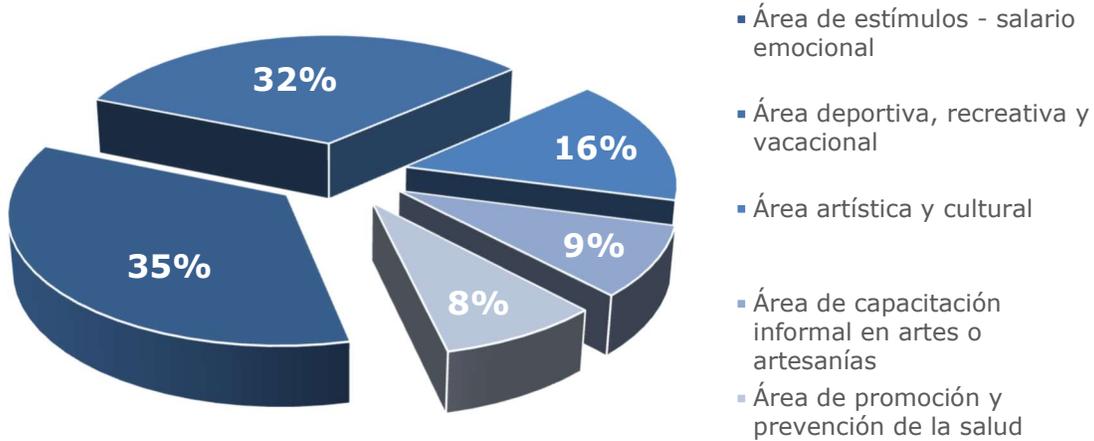
Respecto a las actividades del programa de bienestar, los servidores indican que poder compartir con sus familias y aprovechar los beneficios ofrecidos por la entidad, son los principales motivos para asistir a las actividades que se realizan, sin embargo, consideran que la falta de tiempo y la carga laboral impiden en varias ocasiones el poder asistir.

Áreas del Programa de Bienestar

Dada la anterior información, se procedió a analizar las preferencias de los servidores respecto de las actividades de bienestar y que tendrán prioridad en la ejecución del programa de bienestar establecido por el DNP.

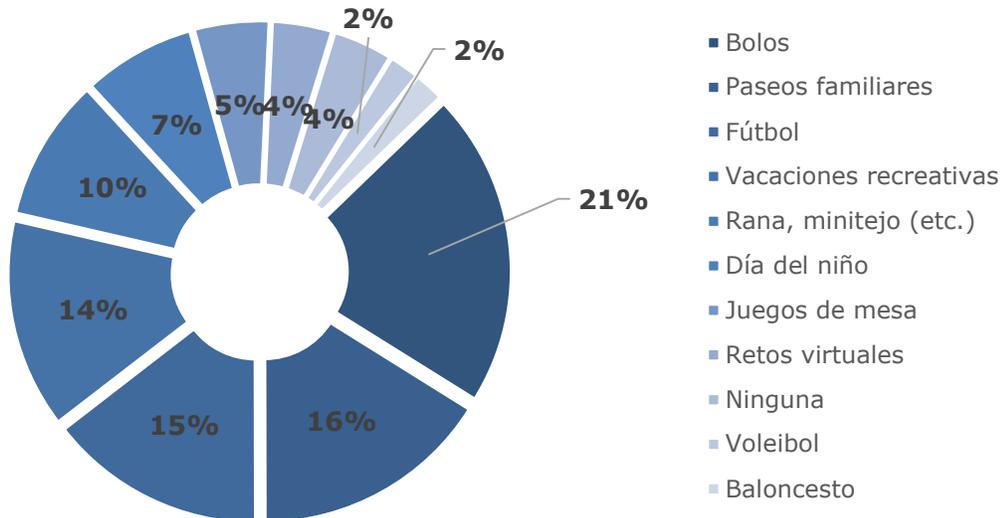
Gráfica 1

Área de interés en los programas de bienestar



Gráfica 2

Actividad de interés en el área deportiva, recreativa y vacacional



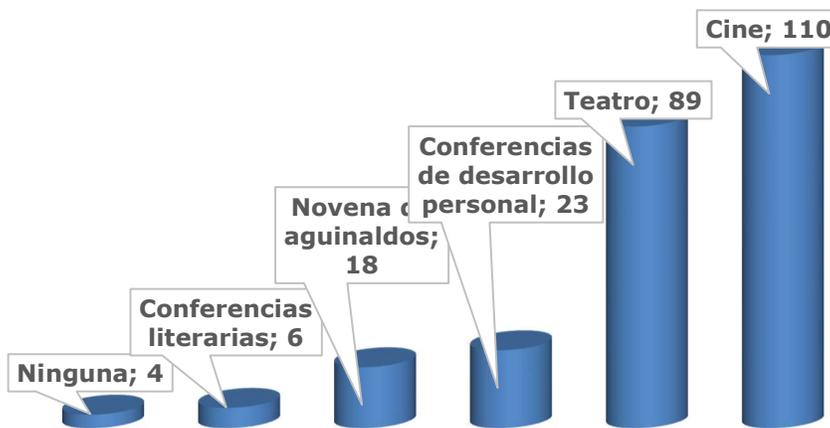
Adicional a ello, los funcionarios expresan las siguientes actividades que los motivan a participar en el área deportiva las cuales son en su orden: Escuelas deportivas, atletismo, natación, ciclismo, patinaje, caminatas,

tenis, ping pong, running, yoga, gimnasio y baile.

Las actividades subrayadas fueron nombradas por varios funcionarios, lo cual resulta importante para mencionar.

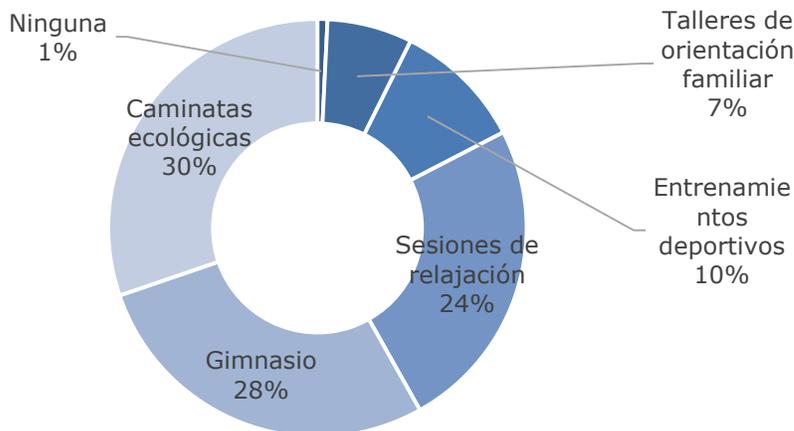
Gráfica 3

Actividad de interés en el área artística y cultural



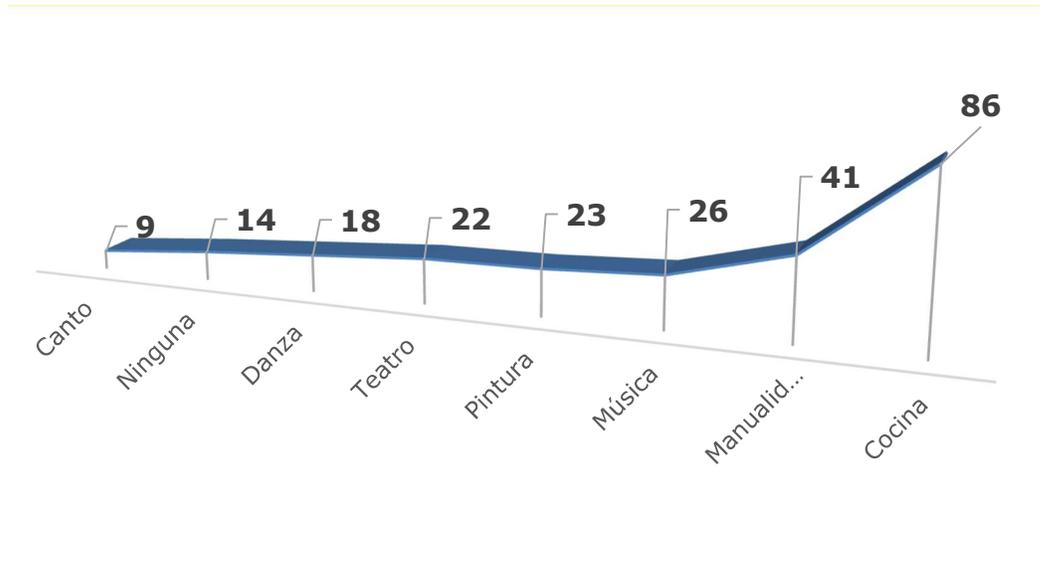
Gráfica 4

Actividad de interés en el área de promoción y prevención de la salud



Gráfica 5

Actividad de interés en el área de capacitación informal en artes o artesanías



Gráfica 6

Actividad de interés en el área de estímulos



Salario emocional de la entidad

Se quiso saber que quisieran incluir los funcionarios en el salario emocional de la entidad. Por tanto, se presenta a continuación las propuestas de cada uno de ellos:

- Beneficios a cuidadores
- Actividades de pareja
- Actividades especiales a través de la caja de compensación.
- Alianzas con entidades para cursos, créditos e incentivos
- Apoyo de universidades a hijos de funcionarios
- Cambio de roles o plan de escape al estrés
- Celebración del día del auxiliar
- Compensación de horas
- Compensación por trabajo fuera del horario laboral.
- Continuar eventos con mascotas
- Cuando el funcionario tenga una calificación sobresaliente se le conceda reducir una hora diaria laboral durante un mes.
 - Cursos de inglés
 - Gimnasio
 - Teletrabajo
 - Día de la discapacidad
 - Celebración de fechas especiales (Discapacidad, familia, madre, padre, abuelos, etc...)
 - Estos permisos deberían ser autorizados por Kactus SHR
 - Mantener las terapias psicológicas
 - Medicina prepagada
 - Permisos
 - Póliza funeraria
 - Reconocimientos (mérito, tiempo de servicio, etc...)
 - Salas de descanso
 - Salidas ecológicas
 - Un día de permiso como premio a una evaluación del 100%
 - Actividad padres e hijos con talleres centrados en temas de prevención de sustancias psicoactivas, responsabilidad sexual y demás temas de interés para los hijos de los funcionarios adolescentes y jóvenes.
 - Voluntariado

Por otro lado, respecto del Plan Institucional de Incentivos, el apoyo para el pago de matrículas y/o pensiones para educación formal del funcionario, los hijos y/o cónyuge y el apoyo para realización de actividades turísticas sociales son de alto interés para los funcionarios.

Igualmente, se logró establecer que el 85% de los funcionarios no conocen o no han utilizado dicho programa.

5.2. SEGUIMIENTO INSUMOS VIGENCIA 2023

5.2.1. Evaluación Programa de Bienestar e Incentivos Vigencia 2023

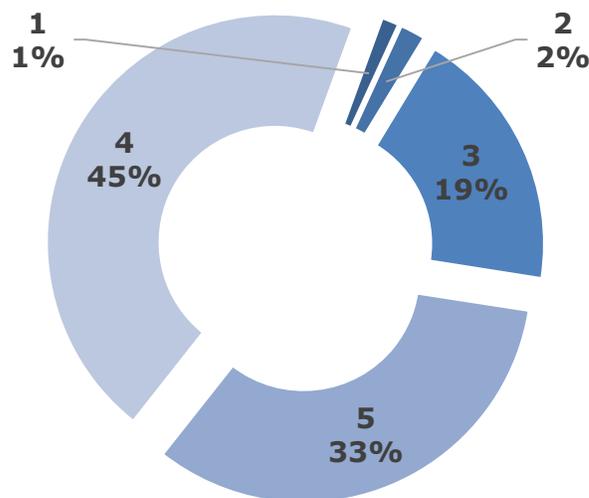
El siguiente apartado pretende mostrar el nivel general de satisfacción de los siguientes programas teniendo en cuenta la siguiente escala: 5. Excelente 4. Bueno 3. Regular 2. Malo 1. Deficiente.

Área del programa de protección y servicios sociales

Respecto al nivel general de satisfacción frente al Área del Programa de protección y servicios sociales que incluye: Actividades deportivas, recreativas y vacacionales, artísticas y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes o artesanías, Manejo del Tiempo, promoción de programas de vivienda y capacitación formal del programa de bienestar e incentivos 2023; muestra que el 78%, considera que el programa es bueno o excelente.

Gráfica 7

Calificación Área del programa de protección y servicios sociales



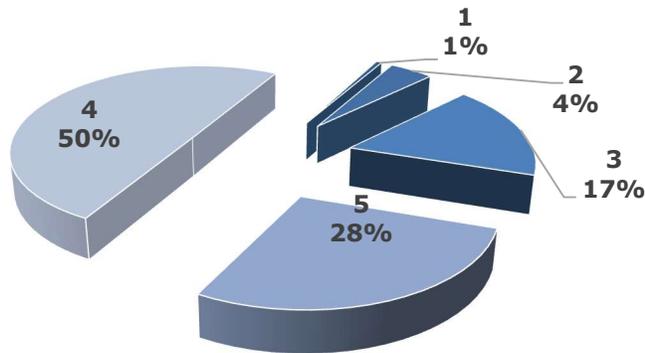
Área de calidad de vida laboral

En el Área de calidad de vida laboral que incluye: Medición de clima laboral, Cultura organizacional, Desvinculación laboral asistida y retiro, Readaptación, Trabajo en equipo y Liderazgo del programa de bienestar

e incentivos 2023; muestra que el 78%, considera que el programa es bueno o excelente.

Gráfica 8

Calificación Área de Calidad de vida Laboral

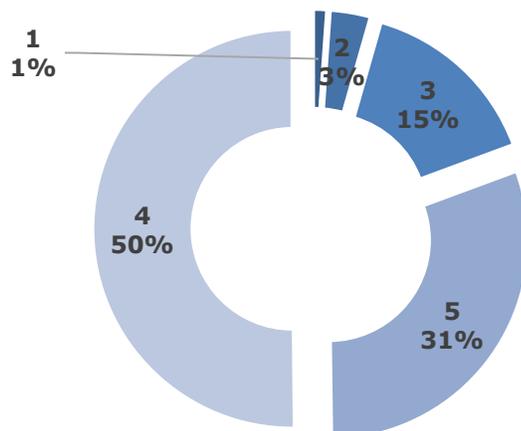


Área de estímulos e incentivos

El 81% de los funcionarios califican como bueno o excelente el Área de Estímulos e incentivos que incluye: Estímulos - Salario Emocional y Plan de incentivos institucionales (mejor funcionario y equipos de trabajo) del programa de bienestar e incentivos 2023.

Gráfica 9

Calificación Área de Estímulos e Incentivos

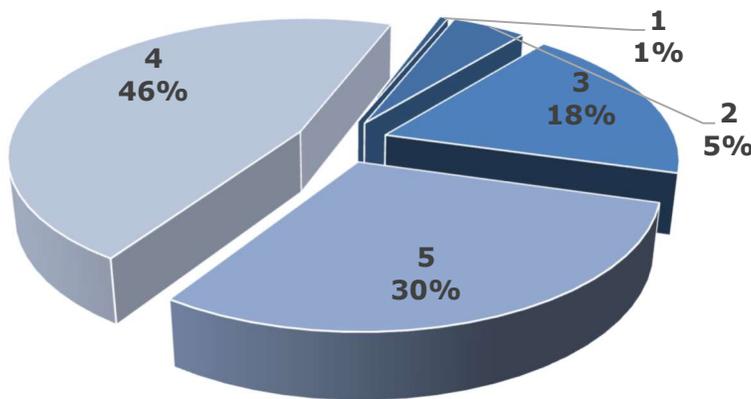


Nivel general de satisfacción

A nivel general la satisfacción frente al programa de bienestar e incentivos 2023, es buena con una calificación de 4, la cual fue otorgada por el 46% de los funcionarios y excelente para un 30%, lo que genera un reto para la entidad con el fin de incrementar ese porcentaje para la vigencia 2024.

Gráfica 10

Nivel general de satisfacción Programa de Bienestar e Incentivos 2023



Finalmente, a continuación se exponen las sugerencias y recomendaciones dadas por los funcionarios que contestaron la encuesta:

- ¡Felicitaciones!
- Generar espacios para participar en eventos gestionados por la entidad (ej. cine, teatro, cierre de gestión, vacaciones recreativas, etc.) son muy limitados y suele ser muy difícil lograr acceder por temas asociados a cupos, por lo general terminan accediendo las áreas que más cercanas se encuentran.
- Aumentar el tiempo de los talleres de manualidades.
- Retomar los beneficios que se tenían antes de pandemia como el

de escuelas deportivas, convenios con gimnasios y las celebraciones del día de la familia y del niño de alto nivel.

- Beneficios para los provisionales.
- Buscar programas y actividades que beneficien y permitan participar a la totalidad de funcionarios de la entidad.
- Cambiar la forma como son elegidos los mejores funcionarios y que sea de forma transparente y equitativa.
- Continuar con el servicio de rutas y actividades en pareja.
- El estímulo laboral debería ser por elección de los diferentes niveles, por votación de los mismos funcionarios.
- Buscar que el nivel directivo conozca la chequera emocional con el fin de que no haya inconvenientes a la hora de otorgar permisos.
- Ampliar cobertura.
- Los programas de bienestar deberían iniciar en los 2 primeros meses del año para tener la oportunidad de contar con los mismos durante la anualidad.
- No excluir de las actividades de bienestar a los teletrabajadores.
- Que exista mayor coordinación en la programación de las actividades con otras áreas.
- Que se mantengan todos los incentivos que mencionan en la encuesta.
- Se sugiere difundir mejor el plan de incentivos.
- Se sugiere iniciar las actividades desde el inicio del año para no tener la mayoría de las actividades en el segundo semestre.
- Sensibilizar y exigir a Directores y Subdirectores que sus equipos de trabajo participen en los diferentes programas y capacitaciones.
- Dar incentivo por quinquenios.
- Sugiero disponer más cupos para la realización de talleres de manualidades, cocina, etc., e informar con mayor tiempo de antelación.

Conclusiones evaluación programa 2023

Consolidada la anterior información, se puede concluir que:

- Con el fin de lograr mayor participación y cobertura, se hace necesario continuar con aquellas actividades que involucran al servidor y su familia, sin embargo es necesario implementar actividades que involucren a los servidores que no cuentan con pareja e hijos menores de 12 años o menores de 18 años en condición de discapacidad.
- Es importante lograr mayor participación de los servidores que se encuentran en el nivel Directivo, en las actividades que se establezcan desde el programa de bienestar e incentivos como estrategia de motivación y participación para los demás servidores.
- Buscar estrategias que faciliten y garanticen la participación de todas las dependencias del DNP sin que se afecte la necesidad del servicio y el día de descanso de los servidores.
- Es necesario tener en cuenta las preferencias registradas por los servidores en los diferentes ítems de actividades con el fin de lograr una mayor participación en estas.
- Se recomienda tener en cuenta actividades incluyentes tanto de género como de discapacidad.
- En general el Programa de bienestar e incentivos que ha venido desarrollando el DNP ha sido satisfactorio para los servidores y sus familias, esto se evidencia en las respuestas dadas en la encuesta aplicada, sin embargo, se recomienda continuar con el desarrollo de este y a su vez innovar con actividades que sigan dejando huella a través de lazos de amistad y buenos recuerdos en los servidores que laboran en esta entidad, con el fin de incrementar dicho porcentaje de satisfacción.
- Así mismo, y con el fin de dar mayor cubrimiento a las expectativas y necesidades registradas por los servidores, en las que solicitaron otro tipo de actividades, se buscará dar cubrimiento en lo posible a dichas solicitudes mediante estrategias que no requieran recursos por ser actividades de menor impacto, dado que no fueron solicitadas por un gran número de personas.

5.2.2. INFORME DE RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

Esta medición fue realizada en los meses de noviembre y diciembre de 2023, con la participación de 224 funcionarios de 301 que fueron invitados, es decir, el 74% de los servidores objeto de esta medición.

El objetivo principal era evaluar el clima organizacional del DNP con el propósito de establecer su estado actual, identificando fortalezas y oportunidades de desarrollo que permitan encaminar planes y/o programas orientados al fortalecimiento de la cultura y el clima de la organización.

Se evaluaron las siguientes dimensiones, arrojando un promedio de calificación de 84, lo que ubica a la entidad en un rango FAVORABLE, indicando que las percepciones compartidas se relacionan en un alto nivel de satisfacción frente a las diferentes variables:

Tabla 2

MACRODIMENSIÓN	VALOR
Organización y estructura	75.9
Normas y valores	82.2
Relacionamiento	84.6
Sentido de pertenencia	84.0
Orgullo	91.0
Motivación	87.5
Bienestar	79.9
PROMEDIO	84.0

Los resultados de esta medición se encuentran en el documento “Resultados Medición Clima Organizacional 2023” para ser consultados de manera permanente con el fin de profundizar en los aportes dados por los servidores en cada una de las subdimensiones y variables específicas, con el fin de tenerlos en cuenta para su respectiva intervención, sin embargo, a continuación, se presentan las recomendaciones que se tuvieron en cuenta para el presente programa:

Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo

Incluir el componente de salud mental en las acciones de promoción de la salud que se desarrollan en la organización. Desarrollar actividades para prevenir la aparición de trastornos mentales en los actores organizacionales. Desarrollar actividades que coadyuben a la

identificación precoz y tratamiento oportuno de los trastornos mentales en los actores organizacionales.

Gestión de cargas de trabajo

Controlar la sobrecarga cuantitativa y mental derivada de ciertas tareas a través de la distribución de la mismas dentro de los tiempos laborales, incluidas pausas para controlar la fatiga y los errores en el trabajo.

Conciliación de entorno intra y extra laboral

Promover el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y reducir la interferencia del trabajo sobre el entorno extralaboral a través de dos tipos de prácticas organizacionales: flexibilización en la distribución temporal del trabajo y el control de la duración de las jornadas.

Implementación de la modalidad del teletrabajo

Reducir o eliminar la necesidad de desplazamientos de los actores organizacionales entre el lugar de vivienda y el del trabajo a través de la implementación de una forma de organización especial del trabajo que le permita laborar desde su propio hogar o desde cualquier otro lugar en el que disponga de los medios tecnológicos de información para realizar cabalmente sus funciones.

Desarrollo de estrategias de afrontamiento

Modificar la percepción, interpretación y manejo de los problema en los actores organizacionales que se exponen a situaciones devastadoras, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional como parte de la labor, mediante el desarrollo de habilidades de control emocional.

Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales

Capitalizar habilidades y destrezas individuales, diferentes a las requeridas por las funciones propias del cargo, mediante la participación en actividades diversas pero distintas de las funciones.

Rotación de puestos de trabajo

Disminuir el tiempo de exposición de los actores organizacionales a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.

5.2.3. MODELO DE GESTIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

Este es un modelo innovador para la gestión de la cultura organizacional en el Departamento Nacional de Planeación DNP, enfocado en integrar las tendencias actuales en gestión del talento humano y analítica organizacional. El objetivo principal es optimizar las prácticas internas, mejorar la alineación con los objetivos estratégicos y fomentar un ambiente de trabajo adaptativo y orientado al futuro.

El modelo se encuentra documentado en el documento "Diseño de un modelo de gestión de cultura organizacional basado en datos para el Departamento Nacional de Planeación DNP - 2023" para ser consultados de manera íntegra y permanente con el fin de tenerlos en cuenta para su respectiva implementación, sin embargo, a continuación, se presentan las recomendaciones que se tuvieron en cuenta para el presente programa:

Capacitación y Desarrollo Constante

Fomentar programas de capacitación y desarrollo que estén alineados con los valores y objetivos de la organización. Esto ayudará a asegurar que todos los actores organizacionales estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para adaptarse y prosperar en la cultura deseada.

Comunicación Transparente y Bidireccional

Establecer canales de comunicación efectivos que permitan una retroalimentación continua entre la dirección y los actores organizacionales. Esto ayudará a crear un sentido de pertenencia y compromiso con la cultura organizacional.

Evaluación y Ajuste Periódico del Modelo

Realizar evaluaciones periódicas del modelo de gestión de la cultura organizacional para identificar áreas de mejora y hacer ajustes según sea necesario. Esto asegura que el modelo se mantenga relevante y efectivo en un entorno empresarial en constante cambio.

Promoción de Liderazgo Inclusivo y Colaborativo

Desarrollar líderes que promuevan una cultura de inclusión y colaboración. Los líderes deben ser modelos a seguir y facilitadores de la cultura organizacional deseada.

Fomento de la Innovación y la Adaptabilidad

Crear un entorno que aliente la innovación y la adaptación. Reconocer y recompensar las ideas y comportamientos que apoyen la evolución positiva de la cultura organizacional.

Alineación con la Estrategia Organizacional

Asegurar que el modelo de gestión permita que la cultura organizacional esté en sincronía con la estrategia general de la entidad.

5.2.4. SINDICATO

5.2.4.1. ACUERDO SINDICAL

Con el fin de mejorar el Programa de bienestar propuesto para la presente vigencia, se tuvo en cuenta los aportes consignados en el Acuerdo Sindical dando cumplimiento a los siguientes puntos:

- La Secretaría General promoverá las acciones pertinentes para que el presupuesto de las actividades de Bienestar se conserve. Así mismo, a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano se fomentarán actividades focalizadas a los funcionarios mayores de cincuenta (50) años. Lo anterior, de acuerdo con las definiciones y los lineamientos de presupuesto.
- La Subdirección de Gestión del Talento Humano promoverá la realización de ferias de vivienda y actividades de turismo familiar a través de la caja de compensación familiar, la cual será realizada al menos una vez por semestre.
- La Subdirección de Gestión del Talento Humano fortalecerá las estrategias de sensibilización y socialización para que los funcionarios de la Entidad participen en los torneos deportivos que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y la caja de compensación.
- La Subdirección de Gestión del Talento Humano gestionará, con diferentes empresas prestadoras de salud y aseguradoras, propuestas de servicios relacionadas con pólizas de salud y/o de planes complementarios de salud y medicina prepagada, tarifas diferenciales para los empleados públicos de la Entidad, a más tardar dentro de los dos meses siguientes a la implementación del acuerdo colectivo.
- La Subdirección de Gestión del Talento Humano realizará un proceso

de socialización de los permisos remunerados a que tienen derecho los funcionarios, así como de la chequera emocional, con el fin de identificar los requisitos para acceder a cada uno de estos.

- De igual manera, socializará a los empleados públicos de la Entidad, la propuesta de la política de teletrabajo previamente a su adopción, con el fin de recibir comentarios y observaciones e incorporar los que considere pertinentes.
- La Entidad otorgará horario flexible el último viernes de cada mes, para finalizar la jornada laboral a las 3:00 pm, para que los empleados públicos puedan realizar actividades artísticas, culturales, recreativas y de esparcimiento. Para gozar de este espacio, los funcionarios que se acojan a este beneficio deberán informar y obtener previa autorización de su jefe inmediato y certificar la reposición de tiempo. Lo anterior, será reglamentado como un ítem adicional de la chequera emocional implementada por la Entidad, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la implementación del acuerdo colectivo.
- La Subdirección de Gestión del Talento Humano continuará, a través del contrato de bienestar, con la prestación del servicio de rutas institucionales para los funcionarios de la Entidad, siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestal y bajo criterios de eficiencia del gasto. De igual manera, realizará los acercamientos para promover una feria de medios alternativos de transporte, facilitando el descuento por nómina para la adquisición de estos.
- La Subdirección de Gestión del Talento Humano establecerá un enlace con la caja de compensación familiar y realizará la programación y socialización de los días que asiste el asesor de esta caja de compensación a la Entidad.

5.2.4.2. SOCIALIZACIÓN

El Programa de Bienestar e Incentivos para la presente vigencia se publicó en la página web de la Entidad con el fin de recibir observaciones de la ciudadanía, funcionarios del DNP y de la organización sindical.

Adicionalmente se realizó socialización del Programa de Bienestar con SINTRADNP en una jornada especial para escuchar sus recomendaciones y sugerencias conforme el acuerdo sindical suscrito y

la circular conjunta N° 100-012-2023.

6. Contenido

Acogiendo la información señalada anteriormente, se tiene previsto desarrollar el siguiente programa de bienestar e incentivos para la vigencia 2024 en beneficio de los servidores del Departamento Nacional de Planeación, de la siguiente manera:

RUTA DE LA FELICIDAD

EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Las actividades enmarcadas en este eje se encuentran clasificadas de acuerdo con los siguientes componentes:

1) Factores psicosociales:

Eventos deportivos

Son aquellas actividades físicas que, mediante una participación organizada, tienen como objetivo la expresión o mejora de la condición física y/o psíquica.

Eventos recreacionales

Actividades de bienestar en donde se incluye a uno o más miembros de la familia de los servidores públicos.

Eventos artísticos y culturales

Son aquellas que se realizan para crear, difundir desarrollar la cultura, entre las cuales se encuentran conciertos, cine, exposiciones, etc.

Capacitaciones en arte y artesanías

Entendidas como aquellas actividades que lleven a los servidores públicos a realizar acciones relacionadas con la estética, valiéndose de diferentes recursos de tipo plástico, sonoro, lingüístico o corporal, como mecanismo para canalizar emociones.

Fuente: <http://www.ejemplos.co/15-ejemplos-de-actividadesartisticas/#ixzz5Cw1nS3Al>
(cursos de danzas, pintura, vitrales, etc.)

Salario emocional

Se define como aquellas actividades que el Departamento Nacional de Planeación desarrolla de manera adicional a las establecidas en la normatividad vigente y que están encaminadas a retribuir de forma no monetaria a los servidores de la Entidad, generando efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida laboral.

Dichos beneficios se establecen a través de una chequera emocional donde se señalan las condiciones para poder acceder a ellos. Entre los beneficios que allí se mencionan, se encuentra el **Disfrute del día de cumpleaños**: Aplicable a todos los servidores públicos del DNP y su disfrute estará sujeto sin excepción a las siguientes condiciones:

- Se tendrá como fecha de nacimiento aquella que se encuentra registrada en la base de datos de la planta de personal de la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano.
- Se deberá solicitar por escrito el disfrute del día de cumpleaños a la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano previo visto bueno del superior inmediato con una antelación no inferior a cinco días hábiles con el fin de no afectar el ejercicio de las funciones.
- El día libre debe ser tomado el mismo día del natalicio, excepto cuando este coincida con un día sábado, domingo o festivo, en cuyo caso se tomará únicamente el día hábil siguiente.
- En el caso en que no sea posible por necesidades del servicio, será el superior inmediato el que informe a la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano esta circunstancia precisando la fecha en la cual se concertó con el servidor público el disfrute, sin que este supere los 30 días calendario.
- El disfrute del día de cumpleaños no es acumulable de un año para otro, no tiene efecto retroactivo y no podrá acumularse con permisos de otra naturaleza.
- Igualmente, se hará entrega de un bono por celebración de cumpleaños para una actividad que pueda ser disfrutada por el servidor.

Igualmente, como beneficios adicionales la entidad ofrece el servicio de Rutas de transporte para los servidores públicos del DNP.

Se autoriza la compensación de tiempo para que el servidor pueda compartir con su familia en fechas especiales como la semana mayor y

las festividades de fin de año previa programación de horarios de descanso y tiempos de compensación.

Por otro lado, se intenta mejorar las condiciones de acceso a la compra de alimentos mediante la posibilidad de instalar máquinas expendedoras de comida y bebidas hidratantes con precios razonables de acuerdo con las necesidades de los funcionarios de la Entidad.

De la misma forma, en este componente también El Departamento Nacional de Planeación, continúa dando cumplimiento al incentivo por el uso de la bicicleta, teniendo en cuenta los lineamientos de operación, los instructivos generales, y demás condiciones que deben cumplirse por parte de los servidores públicos del DNP para el otorgamiento del descanso establecido en la Ley 1811 de 2016.

Y finalmente, la entidad busca a través de la realización de Ferias de emprendimiento, de servicios y de beneficios que incluyan a sus familiares y mascotas, con el fin de que los funcionarios puedan contar con tarifas preferenciales y cobijar a estos y a su grupo familiar. Por lo tanto, se gestionará convenios con diferentes empresas prestadoras de salud, servicios educativos entre otros.

2) Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:

Mediante este componente el DNP generará estrategias que permitan a los servidores encontrar un punto de equilibrio que facilite y mejore sus condiciones tanto a nivel personal, laboral, como familiar y para ellos se tiene previsto:

- Dar continuidad a los Horarios flexibles establecidos al interior del DNP.
- Implementar el teletrabajo previo cumplimiento de los requisitos establecidos para el acceso a esta modalidad de trabajo y se realizará la conmemoración de esta modalidad el día 16 de septiembre.
- Gestionar la celebración o disfrute del día de la familia.
- Coordinar la celebración del día de los niños a través de una actividad o detalle.
- Gestionar la celebración del inicio de la navidad y la decoración de los pisos.
- Gestionar la celebración de Halloween y la decoración de los pisos.
- Garantizar la continuidad del uso de las salas amigas de la familia lactante. (Esto se realizará con el apoyo del GSST)

- Promocionar el Incentivo para funcionarios públicos por el uso de la bicicleta, quienes recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.
- Desconexión laboral, como directriz de la alta dirección.

3) Calidad de vida laboral:

• Programa de incentivos:

Teniendo como objetivo 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 del Departamento Nacional de Planeación acorde con la misión y objetivos institucionales.

Componentes: Los servidores públicos del Departamento Nacional de Planeación podrán optar por las siguientes categorías de incentivo:

- a. Desempeño laboral sobresaliente (al mejor de la entidad y por nivel ocupacional).
- b. Mejores equipos de trabajo (a los tres mejores equipos evaluados).

Los servidores de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública podrán acceder a los incentivos institucionales y su selección se debe realizar de acuerdo con el sistema de evaluación de Gestión prevista por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Los demás servidores de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los servidores de carrera administrativa y periodo de prueba.

Clases de incentivos: Teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente, se otorgarán incentivos pecuniarios e incentivos no pecuniarios, que se darán a conocer previamente a los servidores beneficiarios de los incentivos.

Imputación presupuestal. Los gastos que se ocasionen por concepto del reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, correspondientes al Programa de Incentivos, se realizarán con cargo al rubro de servicios de esparcimiento, culturales y deportivos.

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados. **30 de noviembre de cada año.**

Igualmente, se contemplan las siguientes actividades:

- **Programa "Servimos"**

Es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado. Las acciones que se desarrollarán para este programa será la socialización a todos los servidores públicos a través de la intranet y de la realización de una feria.

- **Programa de Preparación para la Jubilación**

Actividades encaminadas a proporcionar a los servidores públicos elementos que faciliten su paso de trabajadores a pensionados, en estas actividades deben contemplarse:

- Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.
- Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer.

- **Pensionados**

Se realizará una actividad que permita recordar y resaltar la labor realizada por los pensionados que se encuentran en la planta de personal del DNP y que en algún momento fueron servidores activos.

- **Programa de Desvinculación Laboral Asistida**

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

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

En caso de presentarse un caso de despido, se adelantará un proceso en alianza con la Caja de Compensación Familiar para brindar al

funcionario herramientas de afrontamiento de forma positiva y herramientas de búsqueda para un nuevo empleo u ocupación.

- **Programa de reconocimientos**

Se diseñará un plan de reconocimientos que exalte la labor de los servidores públicos y a las diferentes dependencias, premiando su compromiso y productividad.

- **Otras conmemoraciones y/o celebraciones**

- Coordinar la celebración de días especiales para los servidores de la entidad por su ocupación u oficio, entre las que se encuentra el día del conductor y el día de la secretaria y la conmemoración al día de la mujer.
- Celebración día del servidor público.
- Gestionar y coordinar la actividad de Cierre de gestión para la vigencia, en el Departamento Nacional de Planeación.
- Conmemoración día de la mujer.
- Integración interempresas a través de las cajas de compensación con el fin de compartir actividades establecidas en los programas de bienestar de diferentes entidades del sector público.

EJE 2. SALUD MENTAL

Con la implementación de estrategias que contribuyan a mantener estados mentales saludables para los servidores del DNP, se intervendrán los siguientes componentes:

1) Higiene mental o psicológica:

- Política alcohol, tabaquismo y sustancias psicoactivas
- Implementación de los protocolos de estrés, agotamiento laboral (Burnout), depresión.
- Campañas de autocuidado, alimentación saludable, mindfulness

2) Prevención de nuevos riesgos de la salud:

- Campañas para prevenir el sedentarismo
- Prácticas de ejercicio físico
- Promover estrategias como la telemedicina o la teleorientación psicológica
- Gestionar y coordinar actividades encaminadas a generar estilos de vida saludables, entre las que se encuentran actividades de relajación

y Fisioterapia, Rumbas aeróbicas, entre otras.

- Gestionar la contratación de caminatas recreativas acorde a las necesidades, preferencias y condiciones personales de los servidores del DNP.

RUTA DEL CRECIMIENTO

EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1) Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

- Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral
- Acciones para prevenir, detectar y evitar actuaciones discriminatorias y/o trato desigual (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, población LGBTIQ+, entre otros)
- Socializar rutas de atención que afecten los derechos humanos.
- Identificar acciones afirmativas con el acompañamiento de la Subdirección de Género del DNP.

2) Prevención, atención y medidas de protección

- Desarrollar iniciativas que prevengan, atiendan y protejan situaciones asociadas al Acoso Laboral, Acoso sexual laboral, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

1) Creación de cultura digital para el bienestar

- Fortalecer las competencias digitales a través del uso de herramientas de uso gratuito enfocadas en el autocuidado (bajar de peso, hacer ejercicio entre otras)

2) Analítica de datos para el bienestar

- Se reactivará el uso del aplicativo KACTUS con el fin de facilitar la toma de decisiones en materia de bienestar permitiendo conocer temas en salud, educación y vida familiar.

3) Creación de ecosistemas digitales

- Capacitación en herramientas digitales que faciliten la labor diaria de los servidores al interior de la organización y a las cuales se les pueda sacar el mejor provecho (one drive, correo, teams, entre otros). Este componente será apoyado a través del programa institucional de capacitación.

RUTAS DEL SERVICIO Y DE LA CALIDAD

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

- Fomentar el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público a través del mejoramiento de capacidades, interiorización del código de integridad y principios de la función pública.
- Realización de actividades de voluntariado.
- Divulgación y socialización del plan estratégico de Departamento Nacional de Planeación
- Implementación de la cultura del servicio
- Generar espacios para fortalecer las dependencias y sus equipos internos a través de talleres experienciales organizacionales y actividades con estrategias de relacionamiento.
- Regular y fomentar el desarrollo personal y profesional de los servidores a través de la gestión de los permisos de estudio.
- Mejorar los estilos de dirección a través de Talleres de coaching para líderes.
- Financiación de la educación formal a través de los apoyos educativos. El Departamento Nacional de Planeación cuenta con un programa de apoyo educativo que beneficia a sus servidores y a sus hijos de acuerdo con la asignación presupuestal para la vigencia.

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

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

7. Disposiciones Generales

7.1. BENEFICIARIOS

- Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar todos los empleados de la entidad y sus familias, entendiéndose por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. Lo anterior, de acuerdo a lo establecido en las normas vigentes.
- En cuanto al programa de incentivos, los beneficiarios serán los servidores públicos vinculados mediante carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad vigente.

7.2. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos en la vigencia fiscal 2024, la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano cuenta con un presupuesto asignado a los siguientes rubros:

RUBRO	NOMBRE DEL RUBRO	FUENTE	ASIGNACIÓN 2024 (367 funcionarios)
A-02-02-02-006-004	Servicios de transporte de pasajeros	Funcionamiento	\$ 500.000.000
A-02-02-02-009-006	Servicios de Esparcimiento. Culturales y Deportivos	Funcionamiento	\$ 737.477.116
C-0399-1000-9-53105B-0399073-02	Fortalecimiento Institucional de la Planeación, Institucional del DNP – Servicio de Actualización del Sistema de Gestión	Inversión	\$ 794.500.000
Total			\$2.031.977.116

RUBRO	NOMBRE DEL RUBRO	FUENTE	ASIGNACIÓN 2024 (367 funcionarios)
A-02-02-02-006-004	Servicios de transporte de pasajeros	SGR	\$ 550.293.333
A-02-02-02-009-006	Servicios de Esparcimiento. Culturales y Deportivos	SGR	\$ 375.200.000
Total			\$ 925.493.333

7.3. SANCIONES

Para aquellas actividades en las cuales amerite una inscripción previa tanto del servidor público como de sus beneficiarios según sea el caso, la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano determinó las siguientes sanciones a tener en cuenta por la no asistencia y participación:

1. Si una vez inscrito el servidor o sus beneficiarios a las diferentes actividades programadas, no puede asistir a la actividad programada, deberá informar a la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano de esta situación con un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles a la realización del evento. Si no se hace en ese lapso, se sancionará al servidor y sus beneficiarios con la no participación en la siguiente actividad que requiera inscripción.
2. Si el servidor o sus beneficiarios se inscriben a las diferentes actividades programadas y no asisten sin una justificación de orden médica o calamidad doméstica, debidamente documentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la realización de la actividad, la Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Humano procederá a sancionar al servidor y sus beneficiarios con la no participación en la siguiente actividad que requiera inscripción.

7.4. CRONOGRAMA

ITEM	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	ACTIVIDADES	2024												
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
RUTA DE LA FELICIDAD															
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS	Olimpiadas DNP												
			Maratón Edificio FONADE												
			Olimpiadas DAFP												
			Olimpiadas interempresas												
			Gimnasio												
			Escuelas Deportivas												
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EVENTOS RECREACIONALES	Rodadas ciclísticas												
			Entrenamientos deportivos												
			Vacaciones recreativas												
			Actividad padres e hijos												
			SPA parejas												
			Cine (Bono por cumpleaños servidores)												
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES	Teatro												
			Luces navideñas												
			Curso de cocina												
			Curso de manualidades												
			Show de talentos												
			Rutas												
4	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	ARTES Y ARTESANÍAS	Cumpleaños												
			Chequera emocional												
			Compensatorios por semana santa y diciembre												
			Incentivo uso de la bicicleta												
			Máquinas expendedoras												
			Emprendimiento												
5	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SALARIO EMOCIONAL	Servicios financieros												
			Salud												
			Programas de vivienda												
			Beneficios generales para servidores												
			Programa de clasificados												
			Horarios flexibles												
6	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FERIAS DE EMPRENDIMIENTO	Teletrabajo												
			Taller pautas de crianza												
			Disfrute día de la familia												
			Celebración día de los niños												
			Inicio de la navidad												
			Celebración de Halloween												
7	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	Salas amigas de la familia lactante.												
			Incentivo uso de la bicicleta												
			Programa de incentivos												
			Programa servimos												
			Pre-pensionados												
			Actividad pensionados												
8	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Programa desvinculación laboral asistida												
			Commemoración día de la mujer (Semana de género)												
			Celebración día de la secretaria												
			Celebración día del conductor												
			Celebración día del servidor público												
			Commemoración día del teletrabajo												
9	SALUD MENTAL	SALUD MENTAL	Cierre de Gestión												
			Higiene mental o psicológica												
			Prevención de nuevos riesgos de la salud												
			Caminatas recreativas												
			Talleres o charlas para fomentar la inclusión laboral												
			Acciones para prevenir, detectar y evitar actuaciones discriminatorias y/o trato desigual (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, población LGBTIQ+, entre otros)												
10	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Socializar rutas de atención que afecten los derechos humanos												
			Actividades que prevengan, atiendan y protejan situaciones asociadas al Acoso Laboral, Acoso sexual laboral, violencia contra las mujeres y basadas en género y cualquier otro tipo de discriminación												
11	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Programa de incentivos												
			Programa servimos												
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS															
12	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Uso de herramientas de uso gratuito enfocadas en el autocuidado												
		ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Socialización uso aplicativo Kactus												
		CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Capacitación en herramientas digitales												
RUTA DEL SERVICIO Y RUTA DE LA CALIDAD															
13	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Código de integridad												
			Actividades de voluntariado												
			Implementación de la cultura del servicio												
			Talleres experienciales												
			Talleres de coaching para directivos												
			Apoyos educativos												

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

7.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

Los indicadores aplicados al programa de bienestar son los siguientes:

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

Subdirección de Gestión del Talento Humano – Grupo de Desarrollo Humano