El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ENERO, 2021. BOGOTÁ D.C

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
1. OBJETIVOS 5
2. MARCO LEGAL 5
3. DEFINICIONES 7
4. VALORES 8
5. POLÍTICA DE BIENESTAR 9
6. RELACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS 9
6.1. Focos de aplicación modelo empresas felices, empresas productivas 11
7. PRIORIDADES DE BIENESTAR 12
8. ESTRUCTURA DEL PLAN 13
8.1. Programa de protección y servicios sociales 16
8.2. Programa de calidad de vida laboral 18
8.3. Programa de Estímulos e Incentivos 25
8.4. Programa Transversal 27
9. SANCIONES 27
10. INTERVENCIÓN 28
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. 29
Anexo 1. Informe de ejecución plan anual de bienestar 2020 34
Anexo 2. Informe de resultados encuesta detección necesidades de bienestar 2020 41
Anexo 3. Informe impacto plan de bienestar en el año 2020 51
CONCLUSIONES 52
RECOMENDACIONES 52
Anexo 4. Informe intervención de clima laboral 2020 53
Anexo 5. Informe intervención riesgo psicosocial 2020 75

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

Dichos principios rectores y la necesidad imperiosa de adaptación a las exigencias del mundo contemporáneo, se hace evidente desde el DAFP cuando se expresa la necesidad de servidores 4.0 que hacen parte de entidades inteligentes y cita a Peter Senge "Las organizaciones inteligentes deben enfocar su desarrollo en diferentes disciplinas como (dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico), es decir organizaciones que aprenden y su baluarte principal

son los individuos". (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 9). Como parte de estos cambios se impone el reto de la transformación digital que ofrece alternativas en las que el análisis de datos es esencial en la gestión estratégica del talento humano y el manejo de información que permita trabajar de manera efectiva sobre las necesidades y ampliar las posibilidades que se ofrecen de acuerdo con las preferencias de los servidores públicos.

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

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

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

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

1. OBJETIVOS

General:

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

Específicos:

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

2. MARCO LEGAL

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

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

El marco normativo aplicable al Programa de bienestar e incentivos se relaciona a continuación:

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

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

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

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

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

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

Decreto 51 de enero 16/2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

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

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

Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

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

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

3. DEFINICIONES

▪ Calidad de vida

Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

▪ Calidad de vida laboral

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

▪ Cambio Organizacional

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

▪ Clima Laboral

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

▪ Cultura organizacional

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

▪ Riesgo Psicosocial

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

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

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

- **Teletrabajo**

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

4. VALORES

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

http://larebeca/recursos-humanos/informacion-de-interés/Paginas/Código-de-Integridad.aspx

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

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

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

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

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

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

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

5. POLÍTICA DE BIENESTAR

La política institucional de Bienestar se orienta al desarrollo integral de los empleados públicos del Departamento Nacional de Planeación, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad principalmente del objetivo … "*Valoramos y protegemos el Talento Humano de nuestra entidad, garantizando su competencia y bienestar, gestionando el conocimiento y promoviendo su integridad*"…, llevando a cabo el plan de Acción de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano del DNP, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de la calidad de vida de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de un mejor ambiente laboral.

Serán propósitos de esta política:

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

6. RELACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS

El DNP promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano. Las políticas de calidad de vida dirigidas a los empleados públicos se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional, por una parte, por el otro se fundamenta en modelos teóricos y metodologías experienciales que buscan generar

estrategias, orientaciones y acciones novedosas, mejores prácticas en cultura, clima y cambio organizacional, dirigidos al engrandecimiento del ser humano y al desarrollo de sus virtudes, capacidades, competencias y autoeficacia, anclado a su vez en los diagnósticos de necesidades y situación actual del clima laboral, mapas de riesgos, y brechas entre la cultura hallada y la deseada.

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

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

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

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

a) Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

b) Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

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

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

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

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

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

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

6.1. Focos de aplicación modelo empresas felices, empresas productivas

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

- **Gestión ambiental**: La Gestión del medio ambiente empresarial se traduce en un conjunto de actividades, medios y técnicas tendientes de conservar los elementos de los ecosistemas y las relaciones ecológicas entre ellos, en especial cuando se producen alteraciones debidas a las acciones de la empresa (hombre). Desde

esta perspectiva la Entidad puede intervenir para modificar, influir u orientar los usos del ambiente, así como los impactos de las actividades humanas sobre el mismo.

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

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

7. PRIORIDADES DE BIENESTAR

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación de necesidades (Ver Anexo 2.) diligenciada por un total de 200 servidores públicos, se encuentra que es importante que áreas como la recreación, servicios sociales promoción y prevención, cultural y deportivos continúen desarrollándose. Por lo anterior se evidencia que las actividades llevadas a cabo en el 2020 respondieron a las necesidades de los servidores; pues según los resultados continúan representando altos niveles de importancia.

Por otra parte, se articulan al Programa de Bienestar e Incentivos los ejes trazados por el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022; Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital. Convirtiendo sus apuestas en retos asumidos desde la ejecución de los diferentes programas que hacen parte del plan y la contribución desde los diferentes procesos de la Subdirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano. Esfuerzos dirigidos a la calidad y bienestar de los servidores públicos en lo que para la vigencia 2021 permitirán acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que conforman la entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en equipos de trabajo y familiar.

La intención de esta aproximación se basa en el postulado, que la participación de todos nuestros servidores públicos y colaboradores en actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad formará en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, de su trabajo en particular y de sí mismos. Lo cual genera un mejor ambiente laboral, disminuye el riesgo psicosocial de los servidores, desde la generación de creencias positivas se fortalece el sentido de pertenencia e identidad con el DNP, es decir fortalece nuestra Cultura Organizacional. Pero, además; con la premisa de los cambios generados mundialmente por la pandemia provocada por el coronavirus COVID-19, que trae consigo desafíos importantes a nivel ambiental, social, económico y político que deben ser afrontados de manera inmediata. Para identificar estos cambios comportamentales al interior de la entidad es necesario y urgente escuchar y conocer a los servidores para anticiparse a las necesidades de adaptación que se requieran a las exigencias de un mundo cambiante.

8. ESTRUCTURA DEL PLAN

El plan de bienestar se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (…) "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

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

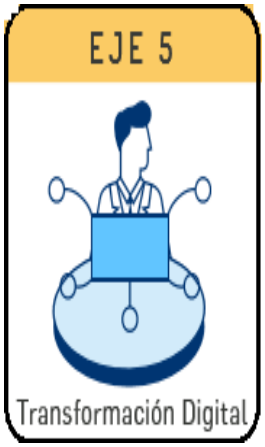
Como parte del Plan Nacional de Bienestar 2020-2022, se han diseñado 5 ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

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

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

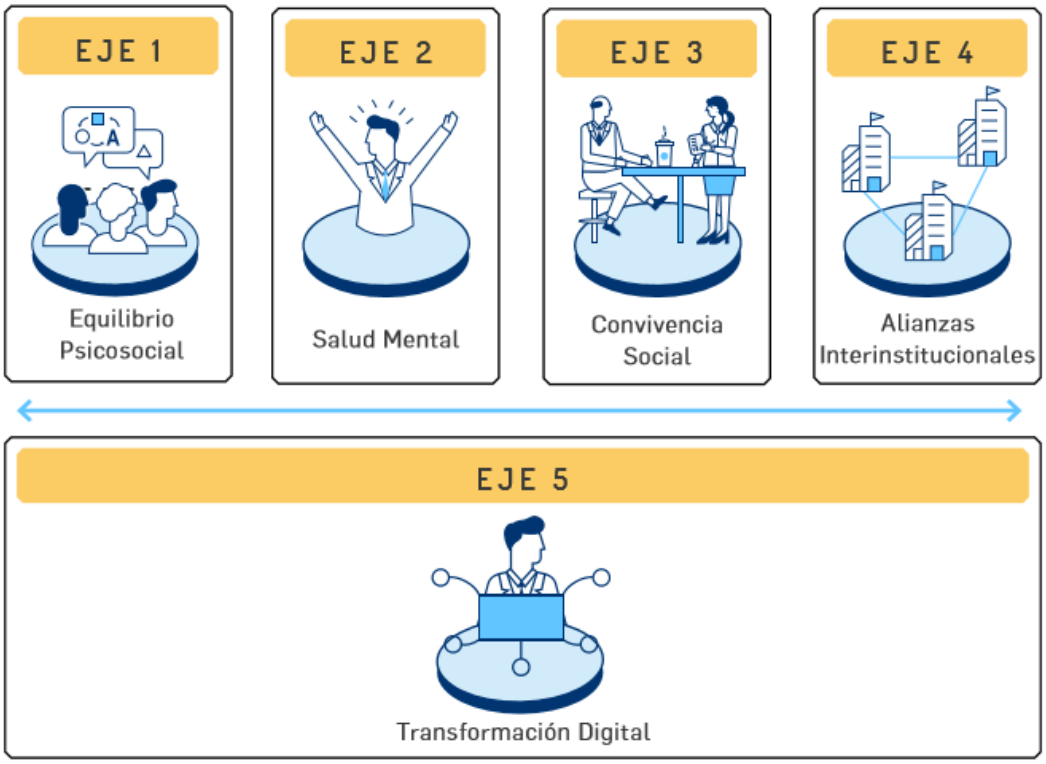
Este eje está relacionado con las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 84)

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



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

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



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

8.1. Programa de protección y servicios sociales

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

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal.
5. Promoción de programas de vivienda.
6. Educación formal dirigida a los empleados públicos.

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

Áreas del programa de protección y servicios sociales

▪ Área Deportiva, Recreativa y Vacacional

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

▪ Área Artística y Cultural

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

▪ Área Promoción y Prevención de la Salud

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

▪ Área de Capacitación Informal

Se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que

les rodea: es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.

▪ Área de Manejo del Tiempo

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

▪ Área de Promoción de Programas de Vivienda

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

▪ Área de Capacitación Formal

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

Objetivo

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

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

- Apoyo educativo I semestre:

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

- Apoyo educativo II semestre:

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

8.2. **Programa de calidad de vida laboral**

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

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP (…) se han convertido en argumentos en pro de un buen ambiente laboral el reconocimiento de la importancia de las relaciones humanas e interpersonales dentro de las organizaciones como elementos importantes para la convivencia, la toma de decisiones de manera participativa e incluyente, los mayores niveles de flexibilidad laboral y el reconocimiento del mérito, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018). Es así; como propender por la calidad de vida cobra cada vez mayor importancia y es objetivo de recomendación desde organismos internacionales cono la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE o el Banco Internacional de Desarrollo BID.

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

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

8.2.1. **Gestión del clima laboral**

El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018). Por ello; su relación directa con la calidad de vida laboral, dado que depende de la percepción que los servidores tienen respecto a su bienestar, satisfacción, identidad referente a la entidad, la cual pese a ser subjetiva ejerce impacto en el ambiente laboral y la sensación de estar-bien a nivel colectivo.

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

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

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

8.2.2. **Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima laboral**

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

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

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

<u>Clima laboral como factor de riesgo psicosocial</u>

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

Como responsable de la gestión del riesgo psicosocial desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizan los esfuerzos necesarios para el desarrollo de actividades que mitiguen dicho riego, no obstante,

se hace necesario que se tengan en cuenta de manera integral las estrategias de gestión de clima laboral con riesgo psicosocial y de esta manera dar la importancia que requiere el aspecto psicológico como parte esencial de las esferas a trabajar y los riesgos a mitigar. Por ello; el estudio de las variables que miden riesgo psicosocial se convierte en orientadoras para la gestión del clima laboral lo cual permite que este sea factor protector y mitigador del riesgo.

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

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

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

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

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

8.2.3. **Cultura Organizacional, adaptación al cambio y clima laboral**

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

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

El cambio organizacional se entiende como un fenómeno conceptualmente simple en el que intervienen dos conceptos bien identificados: una situación inicial de la que se quiere (o se desea) salir y una situación objetivo que se juzga como relativamente ventajosa (mejor que la actual). Consiste en poder moverse de un equilibrio

actual hacia un equilibrio futuro, pasando por un periodo normal de inestabilidad o desequilibrio. Si esta inestabilidad está bien manejada dentro de un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, entonces se puede decir que se trata de un desequilibrio estable, en caso contrario será un desequilibrio inestable. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 41) .

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

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

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

CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA EN EL DNP

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

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior durante el 2.020, se desplegaron diferentes estrategias enfocadas a un nuevo discurso generador de identidad el cual se logró despertando en los colaboradores de la entidad el sentido de pertenencia, como también actividades de integración y apropiación de valores con "Soy Valores" que no solo socializaban nuestro código de integridad sino además se convirtió en una forma de reconocimiento en el que como dice nuestra frase fuerza "Todos somos DNP".

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

Para la puesta en marcha y fortalecimiento de nuestro ambiente laboral y cultura organizacional, la SGDTH realizará actividades sobre este tema; acorde con los diagnósticos obtenidos durante la vigencia 2020, respecto al Clima y dará continuidad a trabajo sobre prioridades de riesgo psicosocial que vienen de la última medición e incorporara las que se obtengan en el momento de un nuevo diagnóstico. Se proponen estrategias de intervención que permitan cerrar las brechas detectadas para orientar las acciones en el mejoramiento del clima laboral y así impactar el bienestar de los servidores y mitigar el riesgo psicosocial.

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

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

- Seguimiento a la implementación del Plan Individual de Trabajo construido y entregado.
- Validación de la aplicación del plan individual de clima, a través de encuestas aleatorias (muestra) con colaboradores de cada área.
- Liderazgo transformacional; avanzar en el plan de entrenamiento a los líderes desde la escuela de liderazgo trabajando en competencias blandas que apalanque la consecución de los objetivos institucionales.
- Gestión de cultura organizacional, que se trabajará en el cierre de brecha entre la cultura deseada y la cultura actual mediante diversas acciones dirigidas a los servidores, con énfasis en la innovación y la gestión del conocimiento.
- El desarrollo de una cultura inclusiva y de protección de los derechos de protección de los servidores.

8.2.5. **Desvinculación laboral asistida y retiro**

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

Desvinculación asistida:
En este programa 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 SGDTH 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 para brindar al funcionario herramientas de afrontamiento de forma positiva y herramientas de búsqueda para un nuevo empleo u ocupación.

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

La Política de Pre retiro Marco (PPM) implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales no laborales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente, particularmente la relacionada con las normas constitucionales, las leyes laboral y de seguridad social y las demás que contribuyan al conocimiento integral de las obligaciones y derechos de trabajadores y servidores.
Conforme lo establecido por la Ley 100 de 1993, así como los Decretos 36 de 1998 y 1567 de 1998, que establecen la política de pre pensionados y preparación para la jubilación, el Departamento Nacional de Planeación, debe contemplar planes a largo plazo, dirigidos a quienes tienen entre uno y diez años de vida laboral; de mediano plazo para quienes han laborado entre once y quince años y de corto plazo para aquellos que llevan más de quince años de labores, dichos planes deben tener en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

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

nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

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

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

- **Personas productivas y emprendedoras**, orientado a empoderar al empleado en su rol actual, a que se identifique como una persona productiva, que su trabajo y desempeño es fundamental para la organización y que logre altos niveles de satisfacción laboral. De igual manera permitirle pensarse como una persona emprendedora en el momento de su retiro laboral de tal manera que pueda integrar a su vida diaria uso del tiempo libre, salud, recreación y deporte, así como ocupación en artes u oficios de su interés que generen reconocimiento social y económico, así como satisfacción.

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

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

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

8.3. **Programa de Estímulos e Incentivos**

8.3.1. **Estímulos y salario emocional**

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

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

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

Rutas de transporte institucional

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

Celebración de días especiales:

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

Programa de Bienestar para todos

Esta estrategia hace parte integral del salario emocional ofrecido a los funcionarios, está compuesta por:

- Chequera de salario emocional
- Club de puntos

Los beneficios que hacen parte del salario emocional pueden ser consultado en el siguiente enlace: http://larebeca/recursos-humanos/bienestar-desarrollo-del-talento-humano/Paginas/Chequera-salario-emocional.aspx

Reconocimiento valor estrella

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

Catálogo de productos y servicios

El catálogo ofrece a los servidores públicos del DNP alternativas diferentes y variadas en productos y servicios de su interés, acercándolos y haciéndolos accesibles a todos los colaboradores de la entidad.

Se busca obtener descuentos especiales en su uso y consumo al tener un mayor número de aliados que presten sus servicios a los funcionarios en salud, seguros, recreación, almacenes de consumo, etc.

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

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

8.3.2. **Plan de Incentivos Institucionales**

El Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en la normatividad vigente, su objetivo está definido en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, "*Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado",* establece que: *"Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia".*

Busca generar compromiso de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 *"Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos*

por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades." (…)

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

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

8.4. **Programa Transversal**

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

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

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

9. SANCIONES

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

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

2. Si la no asistencia obedece a un tema médico o calamidad doméstica deberá ser justificada mediante incapacidad médica o soporte de la calamidad presentada debidamente documentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la realización de la actividad, de lo contrario se procederá a sancionar al servidor mediante el impedimento para participar en las actividades de Bienestar en dos actividades de Bienestar en las que manifieste interés durante la vigencia.

3. Si el servidor o sus beneficiarios se inscriben y no asisten a las diferentes actividades programadas que no generan costo para la entidad y se presenta una de las dos situaciones mencionadas anteriormente, la sanción será la no participación en la siguiente actividad.

10.INTERVENCIÓN

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

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

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos
Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
Entorno laboral saludable Teletrabajo Horarios flexibles Equilibrio vida laboral/personal Mejorar el entorno físico Salario emocional Espacios de innovación Mejoramiento individual
Ruta del Crecimiento: liderando talento
El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Estilo de liderazgo orientado al talento humano, valores y orientación al logro Desarrollo y formación ser Acuerdos de gestión Clima laboral

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos
El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los empleados de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes**.**
Cultura organizacional, cambio e integridad Implementación de una cultura basada en el logro y la generación de bienestar Capacitación
Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien
La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.
Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión Clima organizacional Cultura organizacional, integridad y valores.
Ruta del análisis de datos: conociendo el talento
Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.
Planta de personal Caracterización del talento humano Gestión de datos SIGEP.

11.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

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

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

Los indicadores aplicados al programa de bienestar son los siguientes:

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

12.CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021

CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES

ITEM	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETO	RUTA CREACION DE VALOR	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022	COMPONENTE	2021											
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES																	
ÁREA DEPORTIVA, RECREATIVA Y VACACIONAL																	
1	Juegos tradicionales de integración interdependencias	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
2	Carrera de observación por equipos	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
3	Juegos de trabajo en equipo - La aldea.	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
4	Cine en familia - concurso kahoot	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
5	Bingo - día de la familia	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
6	Vacaciones recreativas	Hijos de funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
7	Celebración día del niño	Hijos de funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
ÁREA ARTISTICA Y CULTURAL																	
8	Obra de teatro	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
9	Club de cultura DNP	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
10	Feria de emprendimiento	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
11	Novena de aguinaldos/concurso de pesebres	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
AREA DE PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD																	
12	Actividad ecológica	Funcionario y un familiar	RUTA DE LA FELICIDAD	Salud mental	Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia												
13	Programa acondicionamiento físico - Gimnasio	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD	Salud mental	Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia												
14	Entrenamiento deportivo	Funcionario y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD	Salud mental	Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia												
15	Campaña promoción uso de la bicicleta	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral												
16	Escuela de padres	Funcionarios y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
17	Zona de salud mental	Funcionarios y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Salud mental	Higiene mental												
18	Bienestar espiritual	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
19	Campañas de orientación familiar	Funcionarios y/o familia	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
20	Sala de lactancia y acompañamiento maternidad	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
21	Telemedicina/ teleorientación psicológica	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Salud mental	Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia												
ÁREA DE CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES O ARTESANIAS																	
22	Taller de cocina internacional	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
23	Publicación programa de formación en idioma inglés	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
24	Curso de manualidades emprendimiento	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
25	Talleres culturales (danza, música, pintura)	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
26	Concurso los servidores públicos tienen talento	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
ÁREA DE MANEJO DEL TIEMPO																	
27	Teletrabajo/trabajo virtual en casa	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Factor psicosocial												
28	Horario flexible	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
29	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
ÁREA DE PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA																	
30	Asesoría Caja de Compensación Familiar	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
31	Feria vivienda	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
ÁREA DE CAPACITACIÓN FORMAL																	
32	Apoyo educación funcionarios - hijos	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
PROGRAMAS TRANSVERSALES																	
33	Servimos	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Alianzas interinstitucionales	Coordinación Interinstitucional												
34	Entorno laboral saludable (semana de la salud)	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral												
35	Feria de servicios	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Alianzas interinstitucionales	Coordinación Interinstitucional												

PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
MEDICION DEL CLIMA LABORAL																	
36	Diagnóstico clima laboral	Funcionarios	RUTA ANALISIS DE DATOS/CALIDAD	Convivencia social	N/A												
CULTURA ORGANIZACIONAL																	
37	COWORKING-DNP, DÍA "C"	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMENTO/SERVICIO/CALIDAD	Convivencia social	N/A												
38	Creación de cultura inclusiva - (Concientización, prevención y protección)	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMENTO/SERVICIO/CALIDAD	Convivencia social	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad												
39	Acciones para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMENTO/SERVICIO/CALIDAD	Convivencia social	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y el abuso de poder												
40	Cambio organizacional RESET /GESTORES DE CAMBIO	Funcionarios	RUTA FELICIDAD/CRECIMENTO/SERVICIO/CALIDAD	Convivencia social	N/A												
DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA Y RETIRO																	
41	Etapa diagnóstica y de seguimiento	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
42	Emprendimiento	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
43	Desarrollo personal (psicológico familiar y social)	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
44	Aspectos legales	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
READAPTACION																	
45	Acompañamiento cambios de dependencia (agradecimiento, etto, capacitación)	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD/CRECIMIENTO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
TRABAJO EN EQUIPO																	
46	Intervención por áreas ADN	Funcionarios	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
47	"employer branding" de Equipo	Funcionarios	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
48	Workshop (Creando Estrategias de Comunicación a partir de SCAMPER Y WISHING)	Funcionarios	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
LIDERAZGO																	
49	Escuela de liderazgo	Líder del área	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
50	Coach ejecutivo directivos	Líder del área	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
51	Coach ejecutivo coordinadores	Coordinadores	RUTA DEL CRECIMIENTO/CALIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS																	
ESTIMULOS - SALARIO EMOCIONAL																	
52	Día del Servidor Público	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
53	Programa bienestar para todos (Chequera emocional - club de puntos)	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
54	Cierre de gestión	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
55	Cierre de gestión	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
56	Rutas Institucionales	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
57	Celebración días especiales mujer	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
58	Celebración días especiales - hombre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
59	Celebración días especiales - secretaria/auxiliar administrativo	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
60	Celebración días especiales - madre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
61	Celebración días especiales - padre	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
62	Celebración días especiales - abuelo	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
63	Celebración días especiales - conductor	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
64	Celebración días especiales -profesión	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
65	Celebración días especiales - trabajo decente	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
66	Celebración días especiales - Auxiliar de servicios generales	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
67	Celebración días especiales - Halloween	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida laboral y familiar												
68	Valor estrella (Entrevistas - mural de valores)	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
69	Catálogo de productos y servicios	Colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD/SERVICIO	Alianzas interinstitucionales	Coordinación Interinstitucional												
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES																	
70	Mejor funcionario	Funcionarios	RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
71	Mejores equipos de trabajo	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral												
PROGRAMA TRANSVERSAL																	
BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR																	
72	Inscripción de buenas prácticas al banco nacional de experiencias de éxito en materia de bienestar	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	Alianzas interinstitucionales	Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar												
73	Gestores de felicidad (GEFES)	Funcionarios	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO	Alianzas interinstitucionales	Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar												
TRANSFORMACIÓN DIGITAL																	
74	Capacitación en análisis de datos (Big Data)	Funcionarios	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Transformación digital	Analítica de datos para el bienestar												
75	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	Funcionarios	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS CALIDAD/SERVICIO	Transformación digital	Analítica de datos para el bienestar												
76	Sincronización de procesos y procedimientos - ecosistemas digitales enfocados en el bienestar (Conpes 3975 de 2019)	Funcionarios	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS CALIDAD/SERVICIO	Transformación digital	Creación de ecosistemas digitales												

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

13.RECURSOS Y PRESUPUESTO 2021

PROGRAMA	Presupuesto	Tipo Presupuesto
Programa de Incentivos	$ 45.000.000	Funcionamiento
Programa de Apoyo Educativo	$ 50.000.000	
Actividades Bienestar Funcionamiento	$ 486.425.000	
Programa de Acondicionamiento físico	$ 17.000.000	
Clima y Cultura (intervención con SST)	$ 400.000.000	Inversión
Diagnóstico Clima	$ 75.000.000	
Total	$ 1.073.425.000	

El Programa de Bienestar e Incentivos, se entiende aprobado y adoptado por el comité de Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 29 de enero de 2021.

Anexo 1. Informe de ejecución plan anual de bienestar 2020

Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

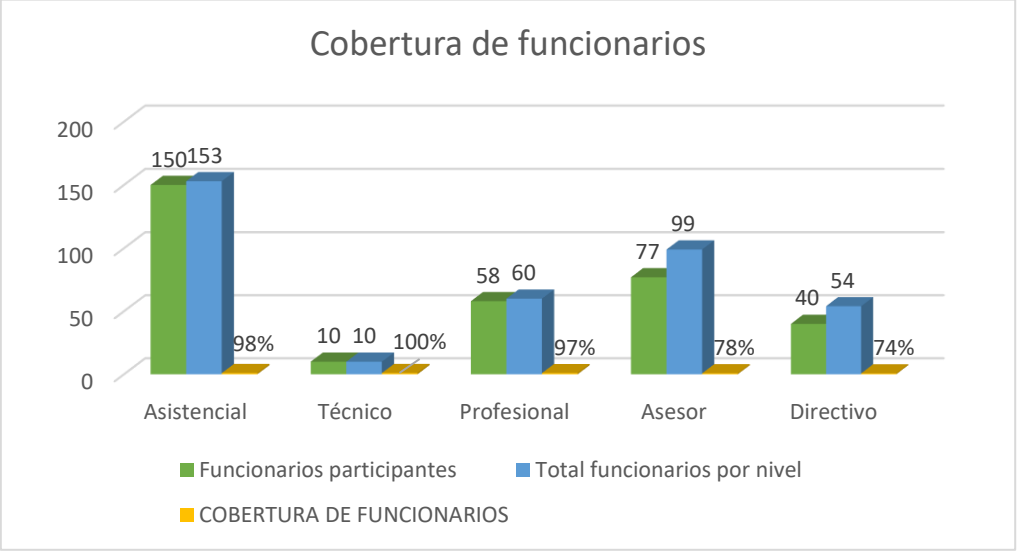
Se gestionó para alcanzar el objetivo general del Plan Anual de Bienestar; trabajando desde los diferentes programas que permitieron la participación de los colaboradores del **DNP** y sus familiares en los programas que hacen parte integral del plan, mediante los cuales se fortalecieron el desarrollo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

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DNP - INVERSIÓN 2020

PROGRAMA	Presupuesto	Ejecutado	Diferencia
Actividades de Bienestar e intervención de clima y riesgo psicosocial - Colsubsidio	$ 700.000.000	$ 700.000.000	$ 0
Programa de Acondicionamiento Físico y Entrenamiento Deportivo (Bodytech)	$ 9.925.600	$ 8.073.700	$ 1.851.900
Medición de clima organizacional (People´s Voice)	$ 68.246.500	$ 68.246.500	$ 0
Programa de incentivos	$ 49.000.000	$ 49.000.000	$ 0
Apoyo educativo	$ 76.000.000	$ 46.621.871	$ 29.378.129
Totales	$ 903.172.100	$ 871.942.071	$ 31.230.029

COBERTURA PLAN ANUAL BIENESTAR

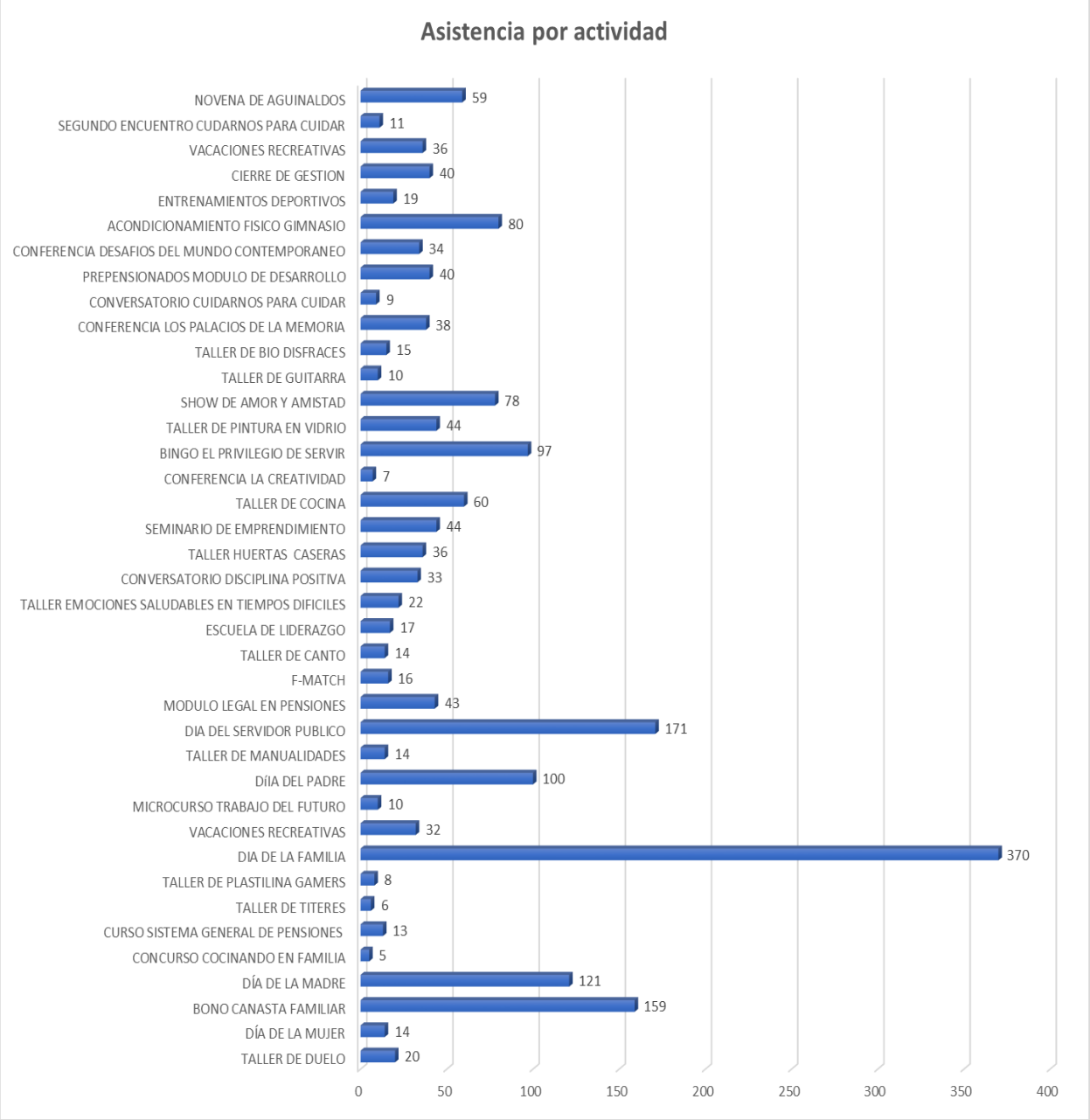
A continuación, se evidencia el número de funcionarios a los que se dio cobertura desde los diferentes programas y las actividades que hacen parte del Plan Anual de Bienestar.



Se evidencia que la ejecución del Plan durante el 2020 alcanzó un alto porcentaje de cobertura en todos los niveles así; técnico 100%, asistencial 98%, profesional 97%, asesor 78% y directivo en un 74%. Para un total del 89% de la planta total. Para este registro no se tuvo en cuenta actividades de cobertura general como el día de la familia o el compartir del cierre de gestión, en las que se llegó al 100% de la población.

EJECUCIÓN

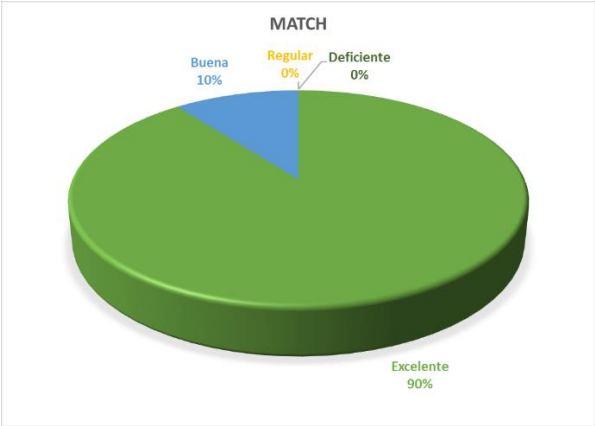
Las actividades que se desarrollaron durante el año 2020 respondieron a las necesidades de los servidores públicos en las diferentes áreas de intervención.



INFORME DE EVALUACIONES DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Área Deportiva, Recreativa y Vacacional



El nivel de satisfacción de las actividades de esta área es alto, sin embargo; se evidencia un porcentaje del 3% regular en las actividades de vacaciones recreativas que, aunque no es significativo si deja como parte de las inferencias la dificultad que la virtualidad representa para llegar al público y vincularlo en actividades que normalmente requieren de un nivel de interacción importante.

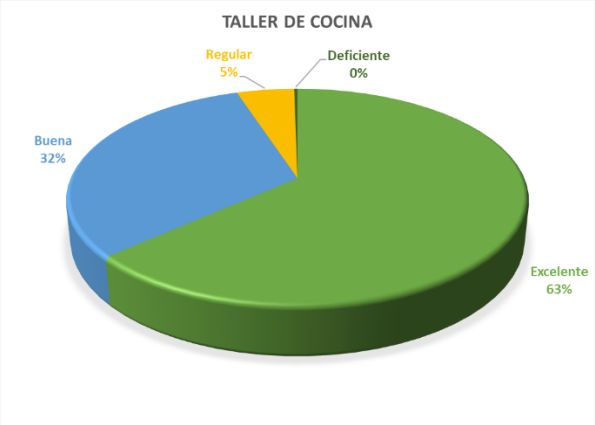
Área artística y cultural

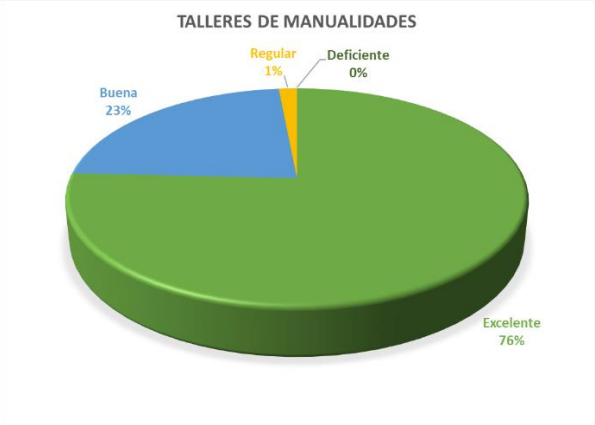
Aunque se realizaron más actividades desde esta área, fueron de acceso libre y solo la novena contó con elementos de interacción que permitieran evaluar la satisfacción del evento. En esta evaluación se encuentra un 2% en calificación regular lo cual no es significativo, pero una vez más deja la reflexión sobre la complejidad del tema virtual, pero también la debilidad del instrumento de evaluación al contemplas aspectos que no necesariamente son evaluables en eventos de bienestar y que tienden a confundir o perder objetividad a la hora de calificar.

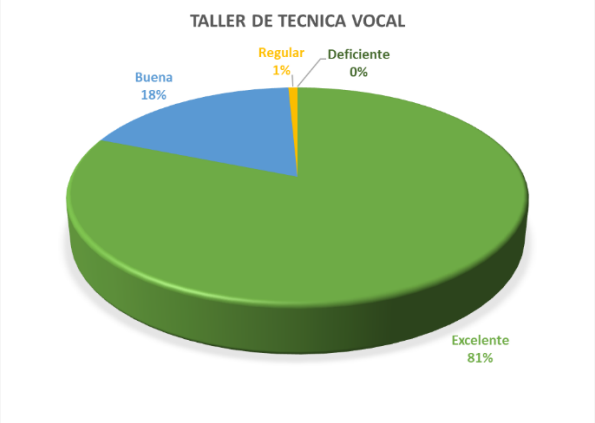
Área de promoción y prevención de salud

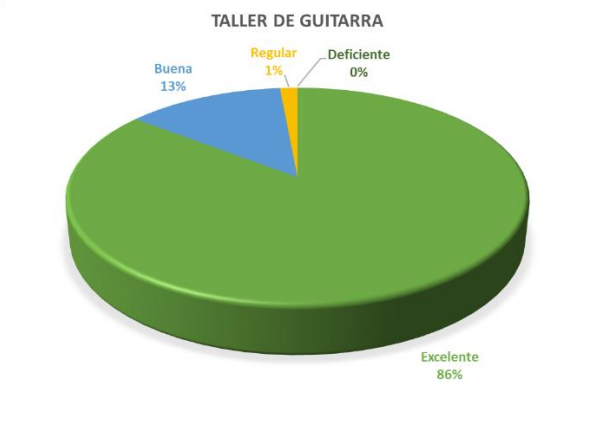
En esta área el nivel de satisfacción es alto; pero también se evidencia un porcentaje, aunque muy bajo de insatisfacción al calificar con en un 4% y 2% el taller de huertas y las jornadas de orientación familiar respectivamente en un nivel regular, obedeciendo a aspectos logísticos lo cual nuevamente evidencia las dificultades en la virtualidad muchas veces por falta de pericia en las herramientas y por otro lado en el aspecto temático de la conferencia de duelo lo cual hace que se necesite profundizar más en el tema y se pueda comprender que este es un tema que enmarca diferentes tipos de perdida y su manejo aunque pueda tener algunas fases comunes es necesario que sea comprendido, vivido y procesado de acuerdo a los recursos de cada persona.

Área de capacitación informal en artes o artesanías





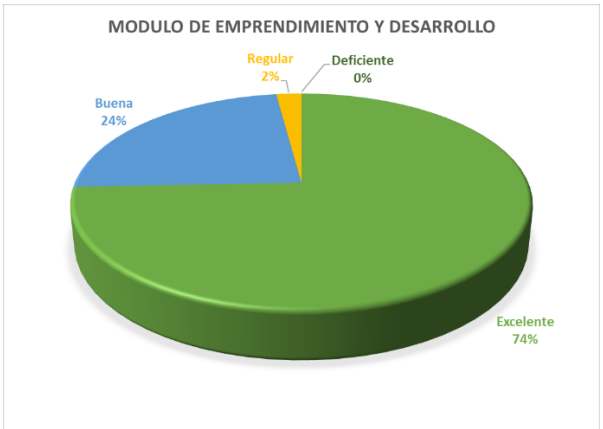




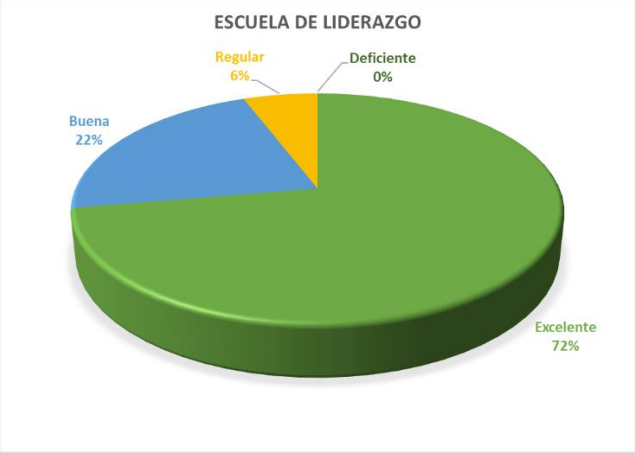
En esta área se desarrollaron diferentes tipos de talleres en los que, es necesario evaluar aspectos de transferencia de conocimiento y perfil del facilitador, el nivel de satisfacción es alto; pero también se evidencia un porcentaje muy bajo de insatisfacción centrado en aspectos logísticos que como parte de la nueva virtualidad se presentaron ya sea desde la transmisión por alcance o detalle de lo que se estaba trabajando o por falta de manejo de la herramienta temas en aspectos como fijar pantalla, silenciar micrófonos, interactuar en el chat, etc. Todos ellos aspectos a mejorar para continuar aprovechando las ventajas que ofrece la virtualidad.

PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Desvinculación laboral asistida



En el programa que se trabajó para el 2020 para la población de prepensionados, se evidencia un alto nivel de satisfacción y sugerencias interesantes que orientan la estructuración de la temática a trabajar en el 2021.



Con respecto a la escuela de liderazgo muestra un 6% de calificación en el nivel regular sin comentarios, frente al aprovechamiento y expectativa frente a la continuidad de esta estrategia.

PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Estímulos - salario emocional

Las actividades que hacen parte de los estímulos y el salario emocional fueron evaluadas en estos dos eventos que contaban con la estructura y elementos para ello. El nivel de satisfacción es muy alto, lo cual es coherente con la percepción, comentarios de agradecimiento y resultados de ambiente laboral. Lo cual significa que se ha cumplido el objetivo planteado en el plan de trabajar por el bienestar y satisfacción de los funcionarios y sus familias.

Anexo 2. Informe de resultados encuesta detección necesidades de bienestar 2020

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

Fecha de aplicación encuesta:	10 al 28 de diciembre
Total, población encuestada:	200 empleados públicos
Equivalencia	53.3 %

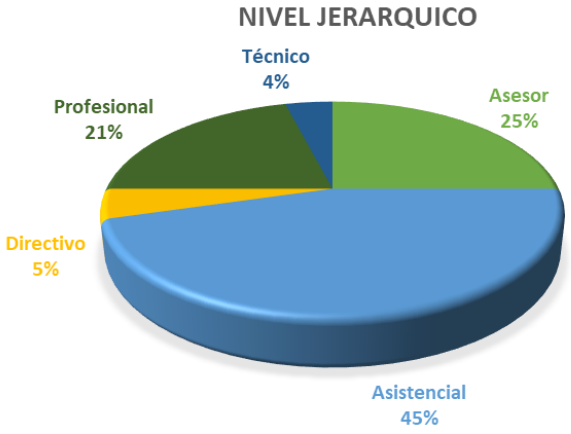
Descripción:

La encuesta presentó ítems, relacionados con los programas desarrollados en el 2020, buscando conocer el grado de importancia que cada actividad representa para el empleado público. Como también conocer el interés por nuevas actividades que puedan hacer parte del Plan Anual de Bienestar para el 2021.

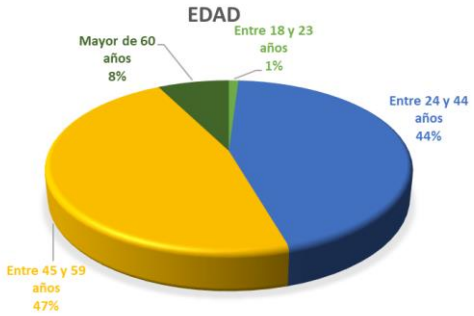
La encuesta fue diligenciada por un total de 200 empleados públicos correspondiendo al 53.3% del total de los empleados públicos. Esta encuesta se basó en los diferentes programas de bienestar y protección social, calidad de vida, estímulos e incentivos.

Los resultados se muestran a continuación:

En la población que participó en el diagnóstico, evidencia que el interés de participación e interés del nivel asesor presenta tendencia en aumento. Los porcentajes de participación en el diagnostico se encuentran en coherencia con la estructura de la planta de la entidad, se presenta un 5% de participación en el nivel directivo indicando que el plan también es de su interés y abre la oportunidad de llegar a ellos de manera más efectiva.

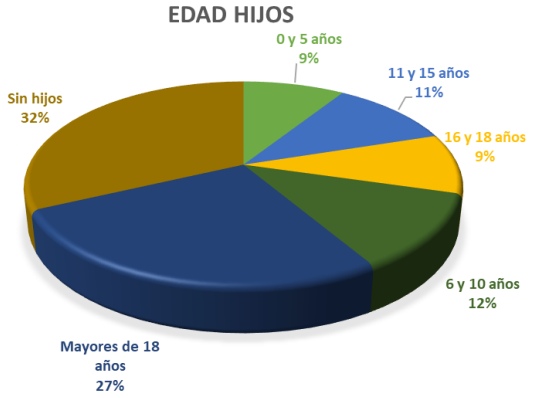


Con respecto a la antigüedad, se tiene como público objetivo de menos de 10 años de antigüedad del 61%, lo cual es una gran oportunidad para lograr posicionar e impactar un público que tiene nuevas ideas y expectativas diferentes.



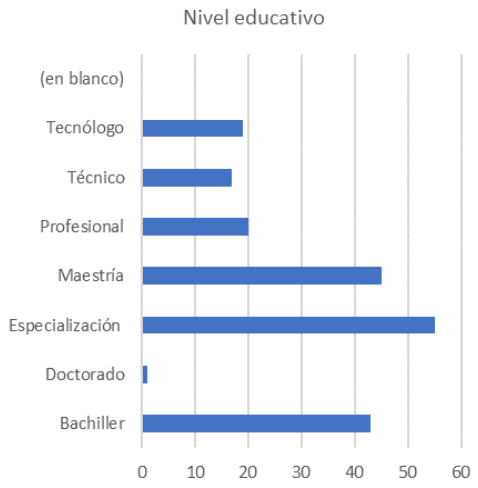
Para lo cual es importante tener en cuenta el rango de edad en el que se encuentra la población que para este caso es una población joven en la que los datos demográficos marcan la tendencia de las propuestas de las actividades a realizarse en el plan.

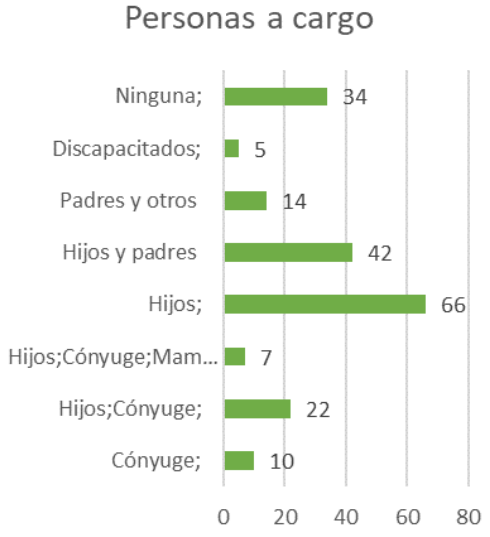
Teniendo en cuenta que el 59% de la población encuestada no tienen hijos o son mayores de 18 años, la apuesta a desarrollar actividades enfocadas a esta población se hace estratégica dentro del plan.



El 38% de la población es soltera y el 56% tiene algún tipo de relación de pareja. Esta información aunada a los demas datos demográficos logrados, evicencian la necesidad de diversificación en temas y actividades de familia.

Con respecto al nivel educativo de los funcionarios se evidencia que 43 personas permanecen en nivel educativo de bachillerato, población objeto del programa de apoyo educativo, por lo cual se deberá realizar una campaña de sensibilización y comunicación que de a conocer las ventajas para el aprovechamiento de estos beneficios.

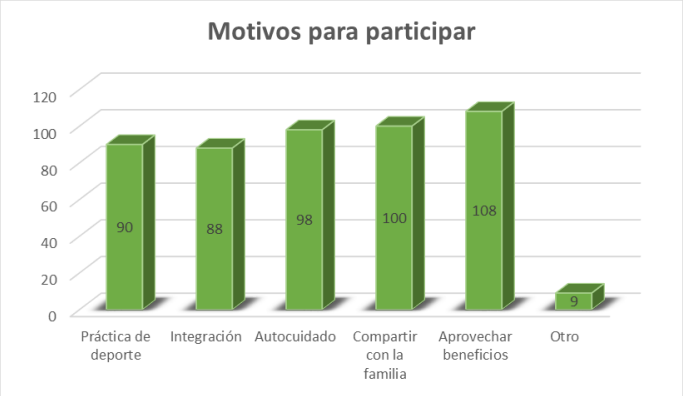




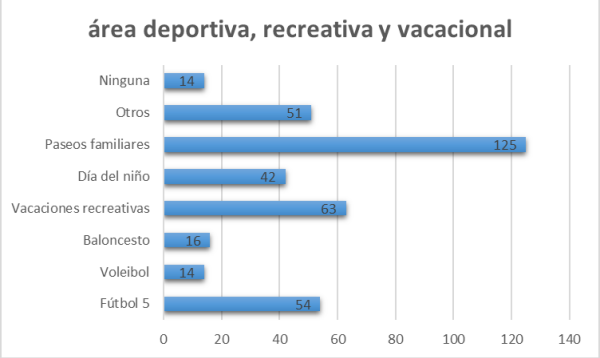
En el gráfico se evidencia que dentro de los datos demograficos tenemos familias que no solo cuida a sus hijos sino también a sus padres. También se evidencian personas en condición de discapacidad. Es así como programas como lo que se viene adelantando para cuidadores y grupos de apoyo en el marco de Buscando Armonia, deben ser impulsados para apoyar en este rol a los funcionarios.

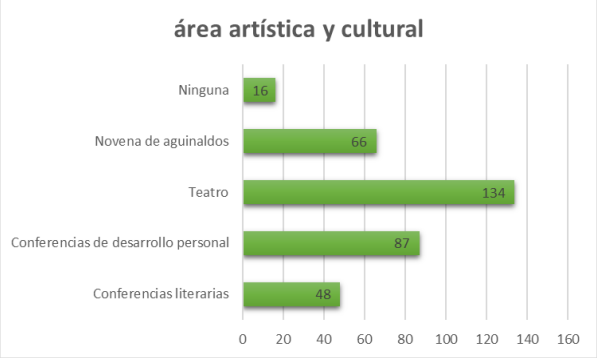
Al indagar por las razones que les impiden participar en las actividades propuestas desde el plan se evidencia que es la carga laboral en correlación con la falta de tiempo son los motivos de mayor manifestación, como también es importante prestar atención al desinterés por las actividades que se ofertan. Lo cual debe ser trabajado con diversidad de acuerdo a los datos demográficos hallados.

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



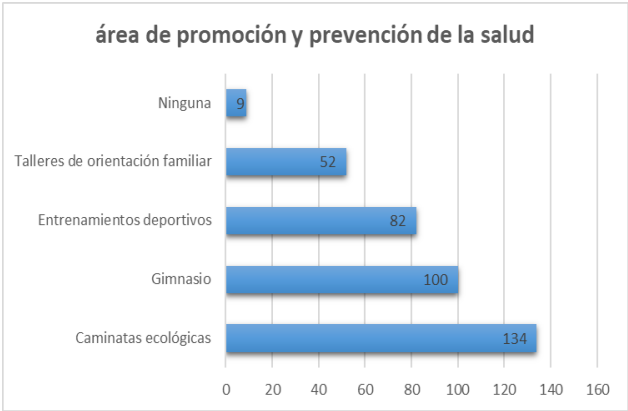
En aras de evidenciar los interéses de los funcionarios en las diferentes áreas que hacen parte del plan, se relacionan a continuación los resultados por área.



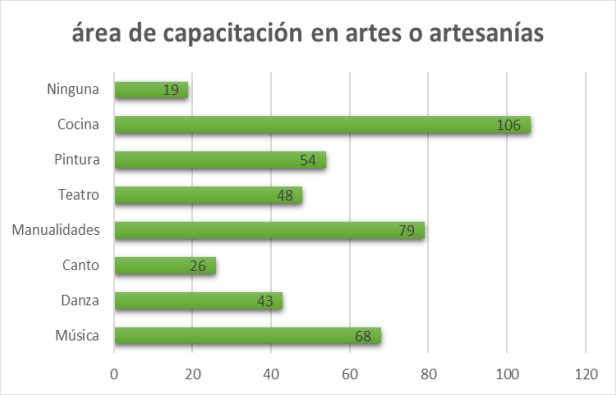


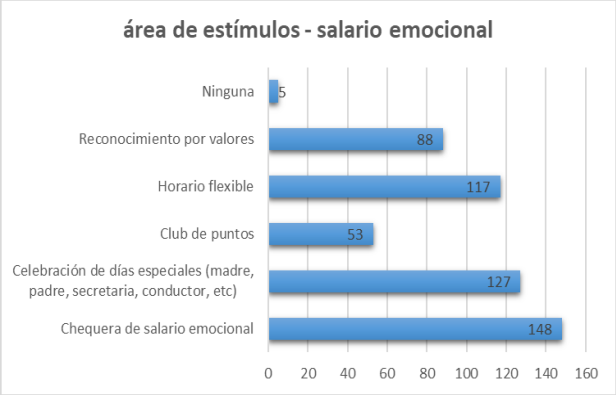
Los gráficos permiten evidenciar el alto interés de los funcionarios por temas familiares como los paseos y las vacaciones recreativas, como también el el área artistica el teatro continua siendo una de las actividades preferidas.

En el área de promoción y prevención en salud la preferencia esta en las caminatas ecológicas con 134 votaciones, la cual es una actividad también para compartir. Seguida del programa de acondicionamiento físico / gimnasio y los entrenamientos deportivos.



De acuerdo y en coherencia con los resultados anteriores los talleres de orientación familiar también representan un interés importante.





Las dos últimas áreas del plan, muestran el interés de los funcionarios de manera importante en la capacitación en artes con preferencia por el taller de cocina y una alta aceptación de los talleres de manualidades y música que se trabajaron durante el 2020.

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

¿Cómo califica el plan de bienestar 2020?

¿Qué actividad nueva le gustaría tener en el plan de bienestar 2021?

- Planes en salud como por ejemplo complementaria o prepagada a bajo costo.
- Beneficios en planes completos para las mascotas de los funcionarios.
- Restaurante donde el DNP de a sus funcionarios vales de bajo costo para el consumo de alimentos (almuerzo).
- Actividades de integración entre los miembros de mi equipo.
- Actividades de inteligencia emocional por áreas.
- Actividades para menores de 5 años.
- Algo similar a un cineclub, pero no solo pensando en películas, algo más amplio que cubra música pintura, libros.
- Bolos familiar
- Bono piscilago
- Caminatas con el núcleo familiar
- Campamentos.
- Manejo de los niños deacuerdo a la edad.
- Ciclopaseo
- Taller de Teatro
- Cuidados y Nutrición para niños menores de 5 años
- Feria de Emprendimiento con negocios de los funcionarios
- Escultura.
- Off Site Meeting - Team Building.
- Visita a museos con la familia
- Un cineclub de la entidad.
- Danza.
- Actividad relacionada con plantar árboles.
- Club de lectura y debate.
- Torneo de billar.
- Regalo navidad hijos.
- Clases de bordados.
- Concursos de cuento.
- Yoga , mindfullnes.
- Turismo familiar.
- Semana cultural.

¿Qué desearía incluir en el salario emocional de la entidad?

Una vez finalizada las preferencias en las áreas se ha querido profundizar en aspectos de interés y a la pregunta ¿Qué desearía incluir en el salario emocional de la entidad? Se recibieron algunas respuestas como:

Sugerencias

- Más tiempos en familia
- Día de maquinitas en centro comercial
- Día libres por aniversario en la entidad
- Día libre por el día del trabajo
- Días libres obligatorios pues no se pueden tomar
- Día libre por aniversario o cumpleaños del conyugue
- Día libre y detalle celebración días especiales (secretaria ,conductor, etc)
- Día de integración para compartir con el equipo de trabajo
- Apoyo pago medicina prepagada
- Apoyo para compras de tecnología.
- Boletas para fútbol o conciertos
- Boletas de cine
- Entradas a parques temáticos y nacionales
- Bono cumpleaños de servicio en la entidad
- Bono para compras de instrumentos deportivos (pesas, bandas elasticas, balones de pilates etc)
- Bono para un spa
- Bonos para libros.
- Cena familiar el día del cumpleaños
- Home office un día a la semana o más.
- Algún beneficio para compartir con los nietos.
- Reconocimiento por aporte alos proyectos
- Mejores estímulos para compensar con la carga laboral
- Pausas activas saliendo a caminar por media hora.
- Horario flexible desde las 7am
- Planes de formación, espacios de distracción en la empresa
- Salidas de las direcciones técnicas para promover la integracion de los integrantes
- Tarjetas de Netflix
- Temas relacionados con aerolíneas y promociones
- Tiquetes aéreos para algún sitio
- Un fin de semana familiar en los sitios de la caja de compensación Familiar
- Tarde de viernes libre una vez al mes.
- Viajes.

Ideas que ya hacen parte del plan

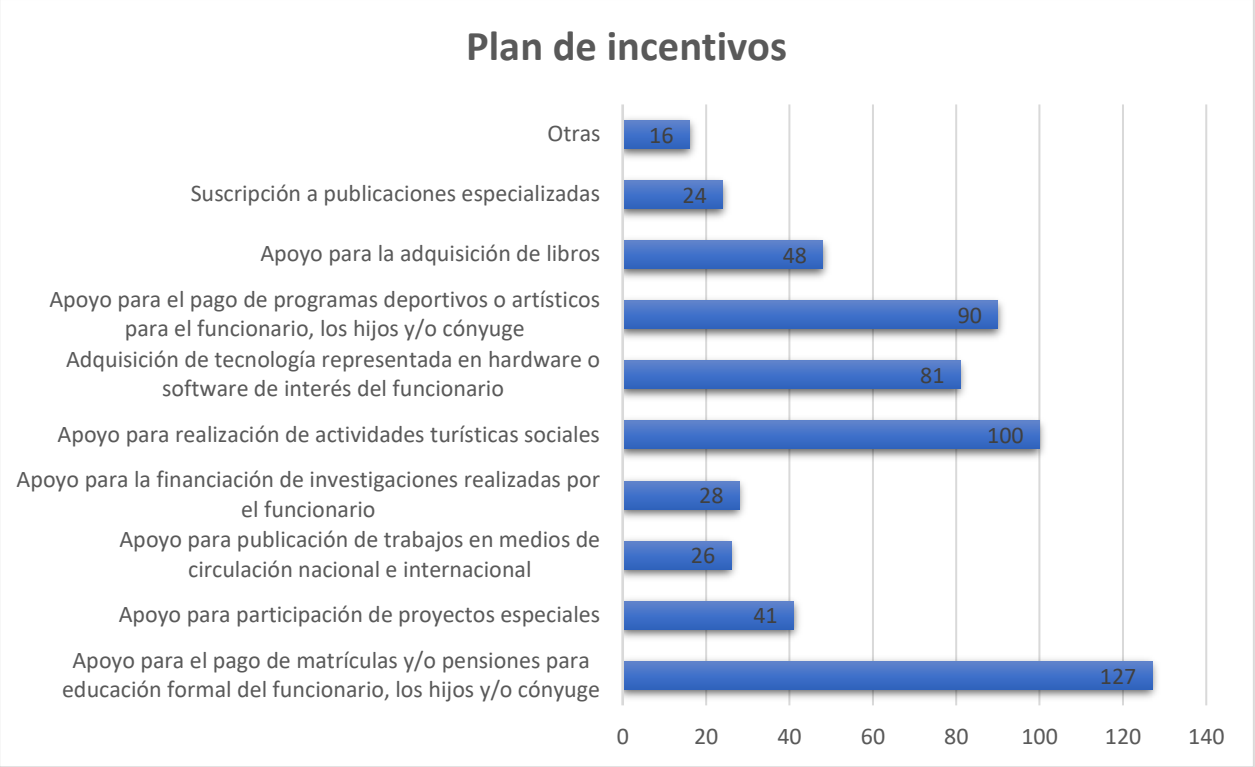
- Día para estar compartir con los padres
- Aniversario en la Entidad
- Antigüedad
- Aumentar a un día celebración de cumpleaños.
- Ayuda para estudios de posgrado e idiomas
- Bonos canasta
- Bonos de alimentación o restaurantes
- Cada año cumplido en la entidad celebrarlo con un detalle y los cumpleaños
- Crecimiento profesional-Estudios superiores
- Dia de la familia
- Día libre en cumpleaños de hija
- Incluir el día del cumpleaños
- Reconocimiento de participación en actividades
- Puente más largo.
- Celebración de quinquenios
- Teletrabajo

Ideas no viables

- Bono en efectivo
- Apoyo para mejorar conexión a internet o para renovación de equipos
- Bono para libre inversión
- El ahorro para vivienda
- Estímulos financieros por logros laborales
- incluir el grupo familiar a nietos para los que tenemos hijos mayores de 18 años
- Posibilidad de ascenso
- Un dia libre por carga laboral
- Una restructuración
- Apoyo económico por calamidad
- Días/ horas compensatorias
- Incentivo considerable a los funcionarios por quinquenio

Algunos funcionarios manifestaron no conocer nada respecto a los beneficios de salario emocional, razón por la que se hace necesario fortalecer los procesos de comunicación y los canales para llegar de manera más efectiva, dar a conocer la chequera emocional en la que se encuentran los beneficios que solicitan y que desconocen, como también el club de puntos y las actividades de reconocimiento.

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



Las opciones que representan mayor interés para los funcionarios en el plan de incentivos es el apoyo para el pago de matrículas y/o pensiones con 127 votos, seguida por el apoyo para actividades turísticas, el apoyo para el pago de programas deportivos o artisticos y la adquisición de tecnología. La opción de menor interés es la suscripción a publicaciones especializadas.

¿Qué otro incentivo desearía incluir?

Se encuentran en las respuestas las siguientes sugerencias:

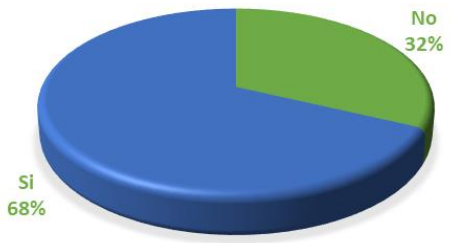
Apoyo educativo en materiales escolares.
Cursos de inglés para cónyuges e hijos.
Apoyo para el desarrollo de proyectos familiares.
Apoyo para formación no formal en temas de interés del funcionario.
Plan vehículo.

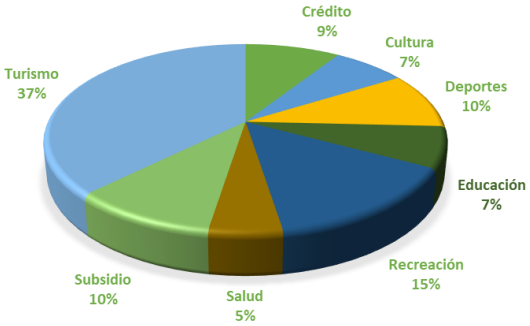
También algunas que por normatividad no son viables:

Libre inversión.
Que los provisionales sean tenidos en cuenta en el programa.
Apoyo para la adquisición de vivienda.

Interés General

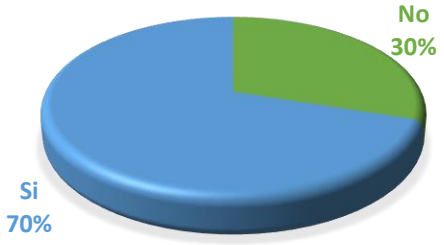
¿Conoce y ha utilizado los servicios de la caja de compensación familiar?





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

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



Sugerencias

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

<u>Análisis general</u>

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

Buenas prácticas y oportunidades:

La encuesta aplicada evidencia un alto nivel de satisfacción al percibir cercanía e interés por atender las necesidades emocionales y de desarrollo de ellos y solicitan vincular cada vez más a sus familias para lo cual es importante tener en cuenta los datos demográficos para ofertar actividades de interés y diversidad.

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

Anexo 3. Informe impacto plan de bienestar en el año 2020

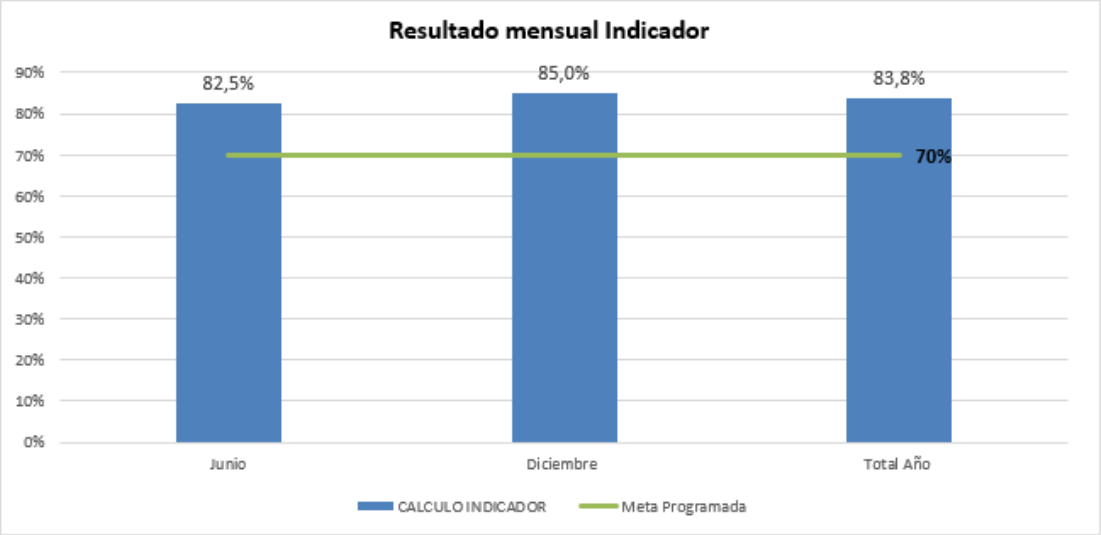
Estos resultados se obtienen de la medición del indicador de efectividad diseñado para medir el impacto que genera el plan anual de Bienestar en el desarrollo integral de los servidores públicos del DNP.

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

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

El porcentaje de impacto obtenido en el primer semestre fue de 82,5% ubicándose en un nivel de cumplimiento sobresaliente, lo que evidencia que las actividades del Plan tienen impacto en la calidad de vida de los funcionarios. Como oportunidad de mejora se encuentra el trabajar por encontrar el imaginario que tiene el reconocimiento para los funcionarios y poder así buscar trabajar más en ello.

El porcentaje de impacto obtenido en el segundo semestre fue de 85% ubicándose en un nivel de cumplimiento sobresaliente, lo que evidencia que el impacto de las actividades aumento durante el segundo semestre, alcanzando un impacto del 83,8% anual.



CONCLUSIONES

El Plan de Bienestar 2020 se renovó; buscando estar más cerca de todos y cada uno de nuestros funcionarios. Llegó la chequera de salario emocional que ofrece beneficios para celebrar y compartir en familia días especiales, nuestro programa de apoyo educativo se amplió para beneficiar a los hijos de nuestros funcionarios en el nivel básico primaria y secundaria, innovamos y encontramos diferentes formas de llegar a sus casas con nuestras actividades, involucrando familias completas. Creamos espacios en los que entre colaboradores encontráramos maneras de integrarnos y equilibrar nuestro tiempo laboral con el personal especialmente en tiempos difíciles como los que vivimos a nivel mundial. Por ello; se desarrolló la campaña de apoyo telefónico y acompañamiento psicológico para estar más cerca.

Lanzamos nuestra primera fase de escuela de liderazgo y trabajamos de la mano de nuestros líderes y directivos para crecer juntos y seguir trabajando día a día por el bienestar de todos. Esto; unido a la participación de los funcionarios en nuestros diferentes programas, su compromiso, identidad y orgullo por pertenecer al DNP nos ha permitido alcanzar por primera vez el reconocimiento de Great Place to Work al convertirnos en el mejor lugar para trabajar.

El cambio que sufrió el plan de bienestar debido a la emergencia sanitaria del COVID-19, represento un gran reto, no solo por la necesidad imperiosa de migrar a la virtualidad sino por buscar transformar las actividades para que fuesen de interés y llegar a cada uno de los funcionarios. En este proceso de acercamiento se logró trabajar en la identidad organizacional, posicionando freses como “todos somos DNP” y “DNP el mejor lugar para trabajar”.

RECOMENDACIONES

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

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

La comunicación es un aspecto fundamental para todas las actividades que desde el Plan de Bienestar se manejan por lo que es necesario seguir contando como aliados con el grupo de comunicaciones y desarrollar nuevos canales y formas de llegar al público objetivo.

Es imperativo generar una cultura de involucramiento de los participantes en temas de registro, responsabilidad de participación y evaluación como parte de una buena práctica para desarrollar el control y ajustes en función del mejoramiento continuo del plan.

Anexo 4. Informe intervención de clima laboral 2020

INTRODUCCIÓN

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

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

El presente documento contiene los fundamentos obtenidos desde los resultados del diagnóstico de ambiente laboral GPTW y el plan de acción de intervención a corto plazo.

Alcance

Esta intervención es la fase inicial del plan de intervención para la gestión y cierre de brechas de clima laboral, por ello se centra en estrategias de corto plazo en busca de sensibilizar y abrir puestas de disposición para implementar acciones de mediano y largo plazo a proyectarse para el 2.022.

Grupo de valor

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

OBJETIVO

Fortalecer el clima laboral, por medio de la generación de acciones y espacios de conocimiento, esparcimiento e integración enfocados en la sostenibilidad y mejoramiento de las condiciones que permiten un buen ambiente laboral en constante cambio.

RESULTADOS DIAGNOSTICO AMBIENTE LABORAL 2.020.

Perspectivas

	Índice							
	Transaccional		Compromiso		Vínculo		Ambiente Laboral	
	Previo	Actual	Previo	Actual	Previo	Actual	Previo	Actual
Perspectiva 6 (571)	51.5	**81.2**	62.6	87.1	56.8	84.1	69.4	93.1
Perspectiva 5 (21)	66.3	92.1	54.5	79.8	60.1	85.7	68.9	93.4
Perspectiva 16 (317)	66.3	92.1	80.4	90.9	73.0	91.5	73.0	93.9
DNP (915)	**66.3**	**92.1**	**65.5**	**87.1**	**65.9**	**89.6**	**69.7**	**93.2**

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio
Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

Perspectivas | Avance y Cumplimiento

	Índice de Ambiente Laboral			
	Previo	Actual	Avance	Cumplimiento
Perspectiva 6 (571)	69.4	93.1	**100.0%**	**188.8%**
Perspectiva 5 (21)	68.9	93.4	**100.0%**	**213.6%**
Perspectiva 16 (317)	73.0	93.9	**100.0%**	**164.8%**
DNP (915)	**69.7**	**93.2**	**101.4%**	**170.2%**

Atención prioritaria | Demanda gran atención | Demanda atención | Satisfactorio
Muy satisfactorio | Sobresaliente | Muy sobresaliente | Excelente

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

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

Oportunidades:

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

El plan de intervención 2.020, se ha fundamentado en los resultados de la medición de clima laboral de GPTW y el análisis que de ellos se extrae para generar estrategias que permitan el cierre de brechas. Para ello; durante el primer semestre se trabajó desde diferentes perspectivas con los resultados de la vigencia 2.018 con el objetivo de mantener la gestión del clima de manera constante, lo cual lo convierte en elemento esencial y estratégico del que hacer de la SGDTH. De acuerdo con los resultados del diagnóstico 2.020 se generan nuevas estrategias ajustadas y que examinan las buenas prácticas para hacerlas parte de una intervención a nivel macro climas a corto plazo con miras a la intervención de microclimas a mediano plazo según las prioridades y aspectos a fortalecer en cada área.

El esquema de intervención se fundamenta en la estructura del plan de Bienestar del DNP. El cual se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (…) “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

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

En este sentido, desde cualquiera de los programas que hacen parte del Plan de Bienestar se trabaja por ofrecer bienestar y un ambiente laboral sano a nuestros funcionarios y colaboradores cuando de mitigar el riesgo psicosocial se puede entender.

Factores por intervenir

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:

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.
- La política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros.

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

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

Estrategias de intervención

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

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

- ✓ Análisis de resultados diagnóstico de clima laboral
- ✓ Planes individuales de gestión clima laboral por áreas
- ✓ Escuela de liderazgo DNP
- ✓ Coach Directivo
- ✓ Coach Coordinaciones
- ✓ Intervención Equipos de trabajo - Team Building Virtual - Equipos de Alto Desempeño
- ✓ Actividades complementarias a gestión de cultura y clima laboral

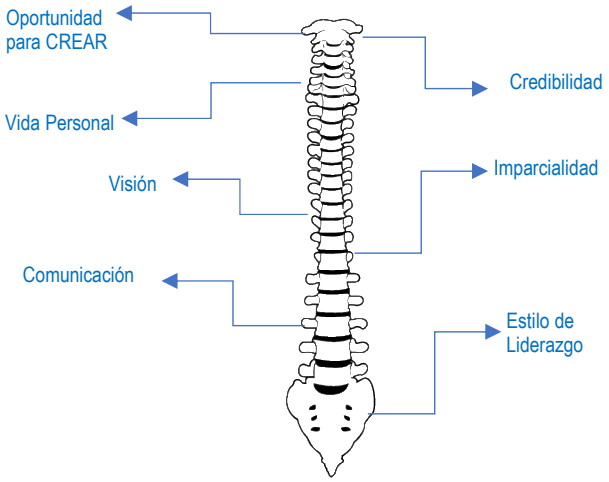
DEPENDENCIA		SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO					
GRUPO LIDER		GRUPO DE DESARROLLO HUMANO					
LIDER DEL GRUPO		GISELA MANASCERO					
RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN		ISABEL QUINTERO					
PERSPECTIVA	**OBJETIVOS ESTRATEGICOS**	**DIMENSIÓN A INTERVENIR**	**ESTRATEGIA**	**No.**	**ACTIVIDADES**	**Fecha Inicio**	**Fecha Final**
Capital Humano	**Fortalecer la gestión y articulación interna del DNP.**	**Todas**	**Análisis de resultados diagnóstico de clima laboral**	1	Clasificación resultados microclimas	2020-08-10	2020-08-14
				2	Estructuración plan de trabajo sesiones de intervención por equipos	2020-08-10	2020-08-20
				3	Análisis de variables para establecer plan individual de trabajo a mediano plazo	2020-08-24	2020-09-30
				4	Diseño planes individuales de gestión clima laboral por áreas	2020-10-01	2020-12-31
Capital Humano	**Fortalecer la gestión y articulación interna del DNP.**	**Todas**	**Transformación y cambio**	1	Planeación y estructura RESET - cambio para el cambio	2020-09-01	2020-09-15
				2	Ejecución y seguimiento	2020-10-09	2020-12-04
				3	Evaluación y análisis de resultados	2020-12-04	2020-12-15
				4	Informe final	2020-12-08	2020-12-18
Capital Humano	**Fortalecer la gestión y articulación interna del DNP.**	**Liderazgo**	**Escuela de Liderazgo DNP**	1	Planeación, estructura y aprobación de contenidos	2020-08-03	2020-08-18
				2	Ejecución y seguimiento de la Escuela	2020-07-22	2020-08-26
				3	Evaluación y análisis de resultados	2020-08-27	2020-09-20
				4	Clasificación líderes recomendación coach individual	2020-09-21	2020-10-10
Capital Humano	**Fortalecer la gestión y articulación interna del DNP.**	**Liderazgo**	**Coach Directivo**	1	Propuesta estrategia coach	2020-08-01	2020-09-15
				2	Cronograma de intervención	2020-10-01	2020-10-15
				3	Planificación agenda directivos	2020-10-19	2020-10-30
				4	Ejecución y seguimiento	2020-11-01	2020-12-18
				5	Análisis y resultado del proceso	2020-12-01	2020-12-21
Capital Humano	**Fortalecer la gestión y articulación interna del DNP.**	**Liderazgo**	**Coach Coordinaciones**	1	Propuesta estrategia coach	2020-08-01	2020-09-15
				2	Cronograma de intervención	2020-10-01	2020-10-20
				3	Planificación agenda	2020-10-21	2020-10-30
				4	Ejecución y seguimiento	2020-11-03	2020-12-02
				5	Análisis y resultado del proceso	2020-12-03	2020-12-31
Capital Humano	**Fortalecer la gestión y articulación interna del DNP.**	**Sentido de Equipo**	**Intervención Equipos de trabajo**	1	Cronograma de intervención	2020-09-01	2020-09-15
				2	Planificación agenda de intervención	2020-09-16	2020-10-30
				3	Ejecución y seguimiento	2020-09-01	2020-11-17
				4	Análisis y resultado del proceso	2020-11-18	2020-12-15
Capital Humano	**Fortalecer la gestión y articulación interna del DNP.**	**Vida Personal**	**Actividades complementarias a gestión de cultura y clima laboral**	1	Día del Servidor Público	2020-06-26	2020-06-26
				2	Semana de la excelencia - SIG	2020-07-27	2020-07-31
				3	Juegos de integración F-match	2020-07-13	2020-07-17
				4	Estrategia cultura organizacional Soy Valores	2020-07-20	2020-11-30
				5	Cierre de Gestión	2020-11-27	2020-11-27

Análisis de resultados diagnóstico de clima laboral

Una vez se obtuvieron los resultados se hizo la clasificación de microclimas que permitiera generar alternativas en la metodología de intervención de manera más estructurada y direccionados particularmente a cada área, con el objetivo de impactar y obtener procesos de reflexión más cercanos a la realidad laboral de cada área. A partir de estas premisas se inició el trabajo de estructuración de propuestas a la intervención de equipos de trabajo, procesos de coach ejecutivo y planes individuales de gestión de clima laboral por áreas.

Planes individuales de gestión clima laboral por áreas

Un paso necesario que se llevó a cabo en esta fase de análisis de resultados de la medición GPTW, ha sido la introspección que lleva a la entidad a lograr entre sus colaboradores, puntos de encuentro comunes y alineados a la filosofía de la organización; por tal motivo, el panorama planteado por las dimensiones con las cuales fue medido el clima laboral, conlleva a determinar aspectos relevantes en su columna vertebral, claro está, sin dejar de lado otros elementos que inciden; sin embargo estos elementos como se muestra en la gráfica, son los que mayor puntos de encuentro tiene el colectivo como oportunidades de desarrollo en el Departamento Nacional de Planeación:



Este análisis se obtiene de revisar los resultados de GPTW y del espacio de intervención que se llevó a cabo con los TEAM BUILDING, cuyo espacio consolidó los diferentes puntos de vista de los equipos. A estos Grupos les fue acompañados y se le abrió un espacio especializado a esa "voz" para identificar sus realidades y las dinámicas colectivas, permitiendo que se exteriorizara lo que se evidenció en los resultados de Clima Laboral, se considera que las oportunidades y aspectos relevantes a canalizar para mejorar el Clima serían:

Estilo de Liderazgo:
Invita a acciones conjuntas de habilidades y actitudes que favorecen de forma integral la evolución del equipo.

Visión:
Transmitir los propósitos, las intenciones, el ¿qué se espera?, aquellas expectativas y el futuro ideal no solo de la organización, sino del equipo.

Comunicación:
Oportunidades de acceso a la información, tener retroalimentación equilibrada, conocer el estado de entregables, socialización de resultados, integración entre equipos en una misma Dirección y oportunidad de relacionarse y compartir espacios informales.

Imparcialidad: Dinámica de integración percibida por el colectivo, en la que todos tienen iguales oportunidades de aportar, posibilidad de ser parte de decisiones, "el tener en cuenta" en acciones no comunes en el rol de cada uno.

Vida Personal: *El equilibrio y la armonía entre las responsabilidades laborales y su cotidianidad en el trabajo remoto.*

Credibilidad*:* Percepción del manejo de la verdad, cumplir lo que se dice, entregar información veraz, confiable y completa.

Oportunidad para Crear*:* Espacios incluyentes para permitir construir nuevas cosas, generar diálogos que inviten a explotar capacidades creativas, recursivas que puedan llevar hacia el camino de la innovación con valor público.

Fase Definición y estructura de los Planes:

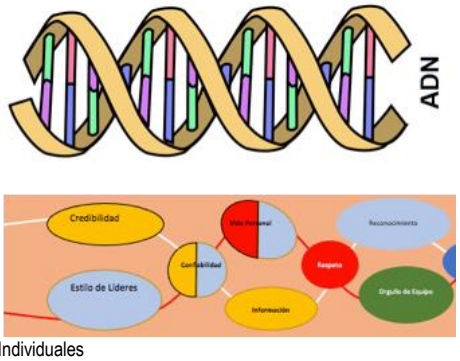
La construcción y definición de planes individuales de Clima Laboral fueron basados en tres (3) criterios según los microclimas:

- Reconocer las áreas tipificadas como Priorizadas. Cinco (5) Planes.
- Las áreas tipificadas como de 1er Nivel. Quince (15) Planes.
- Acoger la sugerencia de las áreas de manejar 1 (un) solo plan por Dirección con el fin de generar transversalidad con sus Subdirecciones técnicas, e integrar los equipos y NO hacerlo desde microplanes de trabajo. Sin embargo, para los equipos priorizados según los resultados de los microclimas, y subdirecciones que estuvieron en Team Building, se consolidó su propio plan.

Lo anterior conlleva al proceso a construir un TOTAL de Veinte (20) Planes Individuales.

Por consiguiente, la estrategia de Planes Individuales se llevó a cabo con diferentes momentos o fases:
En esta Fase definimos las fuentes para la construcción del Plan, las cuales se basaron en el reporte de Microclimas GPTW y de las sesiones de Team Building, definiendo así la estructura del Plan a partir de un ADN hacia el Cambio, y de la creación de cuatro (4) actividades en anexo técnico como referente metodológico para adelantar acciones propias hacia la mejora en encuentros del equipo. Fase al 100%

El ADN Hacia el Cambio: fue un enfoque que permitió tomar como referencia las estructuras de un ADN, que está compuesto por diferentes elementos y que lo identifican como único, sobre ello se trasladan las dimensiones y variables medidas del GPTW que tienen oportunidad de desarrollo dentro de cada Área.



Modelo ADN Hacia el Cambio Incorporado en los Planes Individuales

Fase de Recopilación de Información y Construcción de Planes: Mientras se realizan las sesiones de intervención "Team Building" para las áreas priorizadas y de primer nivel, se llevó a cabo un trabajo de observación que permitió el levantamiento de información inherente hacia acciones propuestas por los equipos en este espacio dirigidas a promoverse dentro del mismo equipo; siendo esta información suficiente para proyectar los respectivos planes. En estos planes se relacionan los resultados del GPTW de variables que están en vía de desarrollo en cada área (microclimas), transformado en el ADN hacia el cambio, y estas variables se convierten en referentes para proponer acciones que inviten a la transformación de situaciones actuales a un escenario. Se hace la construcción de los Planes para iniciar la socialización a las Direcciones, Subdirecciones y Grupos.

Fuentes de Información:

Resultados diagnósticos de clima laboral, Great Place To Work
Observación a los ejercicios de Team Building.

Durante la construcción de los planes individuales de clima se vio la necesidad de diseñar actividades que sirvan de referencia en el ¿cómo?, es decir, llevar a la acción la intencionalidad que se busca, que es crear hábitos hacia comportamientos que favorecen al desarrollo del equipo, mejorando su percepción, e impactando en las variables de la "columna vertebral" mencionadas anteriormente; lo diseñado se relaciona a continuación:

Actividad # 1

"Hablar para Crear"

Objetivo: Abrir un espacio que contribuya a la participación del 100% del equipo en la solución de un problema, reto o desafío.	
Preparación:	*Identifique un problema que requiere ser resuelto en su equipo (técnico o de desempeño del equipo), si no cuenta con alguno, realice una lluvia de ideas previamente con una muestra del equipo ¿En qué estamos atrasados? ¿qué nos ha costado como equipo cumplir? ¿si los cortos tiempos es el problema diario del equipo, cómo lo hacemos diferente? ¿En dónde estamos fallando en la comunicación? Recuerde que solo son ejemplos que puede usar para buscar que los integrantes del equipo se vinculen a las soluciones.* ***Recomendación: Es a los procesos no a las personas*** *No definan el tema en una reunión, llegue con el desafío a la reunión.* *Determine el tiempo de dicho espacio, solo dependerá de la profundidad del tema, no lo deje con una segunda sesión, si se extiende es por otro problema.*
Durante:	*Establezca reglas de juego (comenzando porque todos participarán y todo aporte es igual de válido)* *Un relator es importante, porque es valioso tener registro y ayudará a generar ese histórico sobre posibles decisiones.* *Busquen una herramienta para colaborar y que sea dinámico (pizarra, pantalla, post-it, etc.)* *Finalice con comentarios positivos y constructivos, no olvide que debe "pasar algo", gestionar, socializar e indagar sobre las causas para aportar favorablemente al equipo.*

Actividad # 2

"¡Gestando Cambios –una pausa justa!"

Objetivo: Brindar información al equipo, a partir del análisis de aquellas necesidades que han surgido sobre tareas realizadas, brindando el estado y evolución de las tareas entregadas, si requieren o no cambios, o por el contrario se cierran dichas tareas. (no es un espacio para asignar tareas, sino para valorar lo entregado)	
Preparación:	*Elaborar previamente cuáles son las tareas que están en desarrollo y que han sido asignadas, con el ánimo de enfocar hacia temas comunes y que el equipo responda a ¿Qué tareas están en desarrollo con prioridad alta, mencione dificultades y aprendizajes? ¿Qué se requiere para superar las dificultades, para que el equipo apoye si es el caso?* ***Recomendación: Es a los procesos no a las personas*** *Invite a que las personas lleguen con la información suficiente a la reunión en Una (1) sola diapositiva. Máximo 5 minutos (Ud. valora la profundidad, pero recuerde que, entre más tiempo, perderá la atención del equipo). SI su grupo es muy grande, valide distribuir por grupos o tareas y no por cada persona.* *Determine el tiempo de dicho espacio.*
Durante:	*Establezca reglas de juego (comenzando porque todos participarán y todo aporte es igual de válido)* *Un relator es importante, porque es valioso tener registro y ayudará a generar ese histórico sobre posibles decisiones.* *Busquen una herramienta para colaborar y que sea dinámico (pizarra, pantalla, post-it, etc.)* *Finalice con comentarios positivos y constructivos, no olvide que debe "pasar algo", gestionar, socializar e indagar sobre las causas para aportar favorablemente al equipo.*

Actividad # 3

"¡Venga le Cuento!"

(Autoría de la Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible – DIES, Adaptado por el GDH para grupos pequeños e internos)

Objetivo: Generar un espacio informal donde se comparten aquellas acciones que cada grupo viene trabajando, con el ánimo de transferir conocimiento, socializar y encontrar temas comunes que pueden generar sinergias (Inter grupos – Inter Subdirecciones), que conlleve a una futura y posible optimización de esfuerzos frente a una actividad presente dentro del equipo.	
Preparación:	*Prepare e informe a los grupos para que seleccionen un tema a partir de la siguiente pregunta ¿qué tema me gustaría compartir, que sea de aporte al otro, pero que sea una oportunidad para descubrir afinidades?, esta forma de elegir el tema, busca que a través de puntos de encuentro se desarrollen esfuerzos colectivos hacia un fin y no solo es relatar lo que se hace "no siempre lo que es importante para uno, es de interés para el otro", por ello exploremos puntos de interés desde cada rol en el equipo.* *Agende un espacio no mayor a 1 hora.* *Promuevan el ponerse en los "zapatos del otro" recuerde es ¿qué le cuento de que estoy haciendo y que sea interés para otros y ojalá me aporte?, los temas pueden ser técnicos de lo que se está trabajando, se trabajaría o es para desarrollo del equipo.* *Tenga una lista de preguntas que favorezca a la retroalimentación, para que, al finalizar las presentaciones, se pueda tener interacción, participación y colaboración en los saberes.* *La extensión de una sesión sólo dependerá del interés del equipo, si requieren más espacio o no. El equipo le dará valor al ejercicio a medida que se halle atención de todos, por ello no tema al ensayo y error.*

Durante:	*Establezca reglas de juego (comenzando porque todos participarán y todo aporte es igual de válido)* *Genere tiempo de las exposiciones, cronometro (no muy extenso, ni tan corto), se sugiere 2 temas por sesión de 20 minutos cada uno, permita 10 minutos para hablar de los temas ¿qué podemos aportar? ¿alguien conoce un modelo, herramienta que puedan usar para que sea más eficiente lo que están haciendo o harán? ¿Algún comentario que aporte a la mitigación de riesgos que la tarea o iniciativa requiere de atención?; las preguntas invitan es a construir, reducir, prever y compartir, el equipo puede tener otras preguntas, deben estar listas previamente.* *Cuente con Un relator es importante, porque es valioso tener registro y ayudará a generar ese histórico sobre posibles decisiones.* *Finalice con comentarios positivos y constructivos, no olvide que debe "pasar algo", gestionar, socializar e indagar sobre las causas para aportar favorablemente al equipo.*

Actividad # 4

"¡Entre muchos, YO!"

Objetivo: Incentivar el orgullo de ser parte del DNP, como una de las mejores entidades para trabajar y como el centro de pensamiento más importante del país, permitiendo que desde un espacio (virtual o físico) se puedan compartir temas que promuevan el desarrollo, participación y expresión de integrantes del equipo que generalmente no son expuestos a presentaciones en público, con el fin de promover habilidades comunes en el equipo, que se incentiven nuevas formas de ser parte de un equipo, permitiendo que los integrantes "TÉCNICOS" aporten en la construcción de habilidades en asistenciales o administrativos y practicantes, desde los comentarios positivos, reconocer el "SÍ SE PUEDE" (Estos integrantes movilizan muchos requerimientos, que habitualmente un técnico desconoce, por ello responder ¿Queremos conocer lo que haces?)	
Preparación:	*Realice un Check-List de los asuntos administrativos que se dan en el área de mayor a menor interactividad grupal.* *Determine ¿cuáles son los que requieren mayor atención? Y asigne a un colaborador administrativo que realice una breve presentación de los procedimientos o procesos, partiendo de los "errores más comunes".* *Asigne un "padrino" o "madrina" a ese colaborador con el fin de apoyarle en su dinámica de exposición del tema, apoyándole con la mejor forma de presentarlo, dinámico y sin rigidez.* *Agende un espacio no mayor a 1 hora.*
Durante:	*Establezca reglas de juego (comenzando porque todos participarán y todo aporte es igual de válido)* *Genere tiempo de las exposiciones, cronometro (no muy extenso, ni tan corto), se sugiere 2 temas por sesión de 20 minutos cada uno, permita 10 minutos para preguntas.* *Cuente con Un relator es importante, porque es valioso tener registro y ayudará a generar ese histórico sobre posibles decisiones.* *Finalice con comentarios positivos y constructivos.*

Fase de Socialización y Definición del Plan: Una vez realizados los planes, se procede al agendamiento para socialización de cada uno los planes construidos, previamente les fue remitidos vía correo electrónico y en la sesión de encuentro se abordaron los siguientes momentos:

Recordar los momentos y contribuciones del equipo en la sesión del Team Building.
Presentar el Plan Individual construido por desde el Grupo de Desarrollo Humano.
Recomendaciones finales las cuales fueron:
El ADN al cambio es una guía para no perder de vista las oportunidades de mejora.
El plan es un mapa de navegación para el equipo.

El seguimiento al Plan es de (2) dos vías, el equipo y desde el GDH, se poyará con un monitoreo mensual a través de herramienta virtual y se remitirá al líder "la radiografía" en el avance.
Recordemos que es un proceso que se da poco a poco, "sin prisa, pero sin pausa".
Las actividades preferiblemente deben estar INTEGRADAS, en los encuentros o reuniones del equipo, no son más reuniones, sino transformar las existentes.
El plan debe visualizarse a 6 meses, sin embargo, las actividades deben incorporándose en las dinámicas del equipo para que luego sean adoptadas en su ADN
Cada área decide acoger las acciones propuestas, este plan es cambiante y flexible, por ende, el acompañamiento a la vigencia 2021-1 permitirá la evolución de estos.

Lecciones Aprendidas:

Los colaboradores perciben con favorable las actividades que permiten abrir diálogos "seguros" en beneficio de cada equipo.

Es necesario contextualizar a los equipos sobre los espacios que se abren para entrenar capacidades individuales y colectivas, llegaron equipos desorientados a algunas sesiones desconociendo la intención.

Seguir trabajando para que los líderes hagan parte de los procesos de fortalecimiento de equipos, se encuentra que cuando los líderes hacen parte, los demás miembros se sienten escuchados, mientras en casos en que el líder no estaba, sentían el ejercicio con poca oportunidad de cambio a un futuro inmediato.

El agendamiento seguirá siendo una limitante, mientras no haya mayor sensibilización sobre la importancia de seguir entrenando capacidades.

No hablar de capacitaciones sino de entrenamientos y trabajar en este concepto que va más allá de solo brindar información.

Los Líderes en su mayoría tienen intención al cambio y aportar a sus equipos, sin embargo, las responsabilidades de orden nacional impiden su dedicación de 100% en una franja específica.

La construcción de los planes individuales de clima y su socialización envió un mensaje a los colaboradores que el tiempo dedicado al team building no fue "perdido", porque quedó en un compromiso escrito y de acompañamiento a 6 meses.

Escuela de liderazgo DNP

El alcance de esta primera fase de la escuela desde la formación y fortalecimiento de líderes y equipos de trabajo es brindar un espacio de crecimiento personal y profesional a los, líderes en herramientas de Liderazgo, enfocado al desarrollo de habilidades personales que faciliten romper paradigmas y el cambio de actitud frente a sus propias fortalezas, retos y desafíos, que les permitan aumentar su nivel de liderazgo, retroalimentación, acompañamiento e influencia con sus equipos.

Temática escuela de liderazgo DNP 2020

Inteligencia Emocional
Gestión del Cambio
Equipos de Alto Desempeño

Factores para intervenir:

Inteligencia Emocional

Los temas desarrollados en estas dos sesiones responden a conceptos generales de inteligencia emocional, las emociones y su impacto en la salud, test de inteligencia emocional que fueron enviados a los participantes, modelo de inteligencia de Goleman, Autoconciencia – Autocontrol- Automotivación – Empatía- Habilidades Sociales. Competencias emocionales, estrés emocional, ¿cómo afrontar emocionalmente el momento actual? y técnicas y herramientas prácticas para gestionar las emociones.

Dentro del campo de estudio de la inteligencia emocional, hay cinco "competencias" básicas que se pueden aprender, y si es así, habilitan y dan capacidades a las personas que lo hagan, para ser mejores consigo mismas y con los demás.

Según el modelo de Daniel Goleman, las competencias de la inteligencia emocional se dividen en "intrapersonales" y "interpersonales". La primera categoría se ocupa de las emociones propias de cada persona, la segunda trata de las interacciones emocionales entre dos o más personas.

Gestión del Cambio

Los temas abordados en estas sesiones fueron acompañados por los test de gestión del cambio y medición del cambio que fueron enviados y compartidos con los participantes, Pirámide Resistencia al Cambio por Nieder y Zimmerman, Consecuencias del Cambio, las 8 formas de resistencia al cambio, curva del cambio, etapas del cambio, Modelo de Kotter de gestión del cambio en 8 pasos, Herramientas para Crear y Colaborar en Equipo para acompañamiento a equipos.

Equipos de Alto Desempeño

Para estas sesiones se compartió matriz y cavas de equipo los temas abordados fueron; Los 3 focos del nuevo liderazgo de equipos, Elementos Claves para Construir Equipos Virtuales – EVAI - EVAD, Pilares EVAD, Ciclo de Alineación Equipos de Alto Desempeño, Las Capacidades DE RELACIÓN del Gestor de EVAD, Las Cinco Disfunciones de los Equipos - Modelo de Lencioni.

Fortalezas:

Que la entidad diseñe un programa de fortalecimiento de habilidades y competencias para los líderes. La actitud de liderazgo en las sesiones de Gisela Manascero aporto e invito siempre a las conversaciones. La actitud positiva y aportes de Sandra Patricia Uribe. La inquietud por preguntar y aportar de Diego Espinosa El avance y seguridad alcanzado en el proceso por Alexandra.

Debilidades:

La NO participación en el proceso ya que algunos líderes no asistían o llegaban tarde, se ausentaban de la sesión, algunos participantes no encendían sus cámaras.
Algunos Líderes NO participan de las conversaciones.
Algunos Líderes NO participaban de los ejercicios propuestos.
Algunos líderes manifestaban el no estar activos o presentes por el cruce con reuniones y agendas simultaneas.
No existir una cultura de capacitación y entrenamiento para el fortalecimiento de la escuela.
Coordinación de los tiempos y fechas de la escuela, con las labores de los líderes y las reuniones para evitar cruces de agenda.
La mayoría no realizo las tareas y ejercicios sugeridos o propuestos o invitados, para con sus equipos.
La falta de confianza y seguridad manifestada por algunos para liderar sus equipos.
Al no encender su cámara, estar en todas las sesiones, participar de los ejercicios o conversaciones, no se puede impactar y construir transferencia y aplicabilidad de los temas dados por todos los participantes.

Conclusiones y recomendaciones:

Se recomienda seguir avanzando en la potencialización de las estrategias comunicativas como ente articulador de las relaciones interpersonales que posibiliten una cultura y clima de confianza al interior de los equipos de trabajo.
Se recomienda seguir fortaleciendo las competencias comunicativas, transitar de solo dar la información a compartir la información a hacer un reconocimiento de las brechas y barreas de los procesos comunicativos al interior de los equipos.

Se recomienda dar continuidad al proceso mediante el segundo y tercer nivel del programa con el propósito de impactar positivamente las relaciones, la gestión y los resultados de cara a las expectativas que se tiene con la participación de los líderes y de todo el equipo.

Se recomienda poder profundizar en equipos de alto desempeño, lo cual permitirá tener mayores resultados y favorecer la autogestión de los equipos de trabajo. Se recomienda dar continuidad al proceso de escuela mediante el segundo y tercer nivel del programa con el propósito de impactar positivamente las relaciones, la gestión y los resultados de cara a las expectativas que se tiene con la participación de los líderes en este modelo de escuela.

Se recomienda que los lideres puedan hacer los test, matrices y aplicar los formatos dados y entregados en las sesiones con sus equipos.

TRABAJO EN EQUIPO: Fortalecimiento de la unidad de trabajo en grupo como componente de apoyo a las tareas y ejercicios a realizar por todo el equipo.

La entidad cuenta con un equipo altamente competente y orientado a resultados, con amplias posibilidades de fortalecimiento y robustecimiento de sus prácticas internas de trabajo en equipo, lo cual claramente es la mayor y más importante oportunidad para continuar creciendo en equipo y reafirmando la aparición y afianzamiento de prácticas de trabajo que sean integradoras y que trasciendan del paradigma laboral actual.

Seguir avanzando en la generación de CONFIANZA en equipo, acentuar y generar confianza en las personas que hacen parte del equipo y de las responsabilidades y toma de dediciones por parte de los otros.

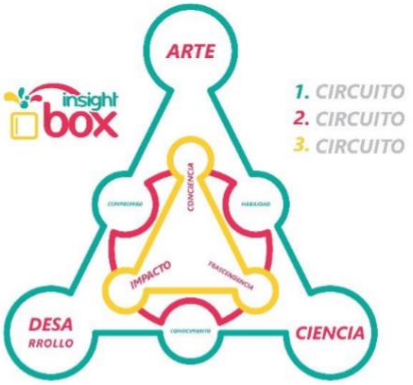
Es de anotar que fue explicitó al finalizar el proceso el valor que los participantes le dieron al este proceso como oportunidad de fortalecimiento personal e instituciona, ya que según indicaron, se requería contar con este espacio el cual les fue no solo de aprendizaje y reflexión para generar cambios, sino que además aportó a la distensión, la integración, aporto herramientas para favorecer la coordinación del trabajo y los resultados así como el fortalecimiento de relaciones interpersonales.

Transformación y cambio – RESET

Metodología utilizada:

Se desarrolló un ejercicio, mediante la plataforma de trabajo colaborativo MURAL, que les permitió a los participantes inicialmente conocer el uso de la plataforma y posteriormente de manera individual y en conjunto con algunos de sus compañeros reflexionar sobre conceptos clave como: Valor Público, Cambio y Cultura de Cambio en el DNP.

El proceso de exploración y trabajo con el equipo Directivo del DNP -Lienzo de Visión- se inspiró en el modelo de cambio y desarrollo de Insight Box Colombia. Laboratorio de Autodesarrollo. Con el fin de atender y contar con información para el logro de los resultados esperados:



Las sesiones de trabajo se orientaron en el trabajo:

Individual: buscando explorar desde cada participante sus cualidades, metas, retos, necesidades, motivaciones y frustraciones; lo anterior con el fin de conectar desde esta dimensión los aspectos claves a contemplar en el proceso de cambio institucional requerido.

Institucional y equipos de trabajo: reconocimiento de variables claves como Valor Público, Cambio y Acciones para el cambio.

• Valor Público
¿Cuál es la oferta de valor institucional que deseamos que la sociedad reciba del DNP?
• Capacidades de Cambio
¿Cuáles son las capacidades que tenemos como equipo directivo para dar una respuesta positiva a los procesos de cambio en el DNP?
• Historia de Cambio
Ideas poderosas para: Crear equipos de valor en el DNP.
Promover el proceso de cambio entre los colaboradores.
• Acciones para trabajar:
Barreras que deben ser intervenidas de forma prioritaria, ya que impiden que los procesos de cambio prosperen.
Prioridades que deben ser atendidas, para que el proceso de cambio sea parte de la cultura del DNP.

Etapa de consciencia

El objetivo de esta etapa fue alinear las acciones e intereses de los directores frente a las iniciativas de cambio que son prioritarias para que se conviertan en sponsors del proceso de transformación y modernización del DNP frente a sus colaboradores.

El propósito de trabajo del Lienzo de Visión fue construir de manera colaborativa escenarios de cambio y para el desarrollo del DNP, donde a través de varios ejercicios, cada participante aportó ideas de solución a problemas comunes identificados de forma grupal.

Etapa de deseo

Encuentros para inspirar
En esta etapa se generó un espacio de conversación donde los líderes y sponsors del programa RESET, tuvieron la oportunidad de intercambiar impresiones acerca de la Ibox y sus aportes frente a su liderazgo en el proceso de cambio y modernización del DNP. Como también propiciar un espacio de reflexión e intercambio de ideas y buenas prácticas, que favorezcan el liderazgo frente a sus equipos de trabajo.

Encuentros con Líderes
Estos encuentros generaron un espacio de conversación donde los líderes y sponsors del programa RESET tuvieron la posibilidad de reflexionar acerca de la experiencia vivida en el programa. Se brindó un espacio seguro, donde se expresaron las necesidades y oportunidades de mejora como líderes de equipo y se discutieron estrategias de intervención que favorezcan la percepción positiva de cambio, frente a sus equipos de trabajo.

Recomendaciones

- Los líderes reconocen en esta herramienta una oportunidad de reflexión, sugieren actividades similares para otros niveles.
- Identificaron las sesiones grupales y de coach una oportunidad para reflexionar sobre si mismos y su rol de líderes.
- Entendieron su papel como sponsor de cambio.
- Destacan el papel de la SGDTH, por su presencia y por involucrar, por prestar servicio cercano, lo cual genera identidad y confianza frente a su futuro. Es importante continuar involucrando a los colaboradores
- El área de comunicaciones es de gran impacto para la disminución de la incertidumbre y generar apropiación de las personas con la entidad. Es necesario involucrarlo en el proceso de forma activa.
- Sugieren espacios de interacción con los demás líderes, ya que no son comunes los espacios donde pueden trabajar, compartir para generar trabajo colaborativo.
- Se sugiere revisar los criterios para citar reuniones, no todos deben estar en todo. Pude informarse a través de un acta todo el equipo y que puedan opinar por escrito. Esto incrementará la eficiencia en las reuniones.

<u>Coach Directivo</u>

Como parte de la estrategia desarrollada, para favorecer el proceso de implementación de la transformación de la organización, se llevaron a cabo procesos de coaching destinados al trabajo del liderazgo de los directivos, así como en el diseño de estrategias específicas para la gestión de los posibles estresores que pueden surgir durante el proceso, incluyendo la manera como sus mismas reacciones pueden tener efectos interpersonales en sus colaboradores, alcanzando al 96% de los directivos.

Durante el primer encuentro se identificaron los elementos personales que generan impactos interpersonales, así como aquellos aspectos de la personalidad de los colaboradores que pueden convertirse en estresores para los directivos. En el segundo encuentro se identificaron modelos de rol y estrategias que pueden implementarse para mejorar dichos impactos interpersonales, así como las propias vulnerabilidades del líder. El tercer y el cuarto encuentro se llevaron a cabo como formas de supervisión de las estrategias, ajustes y reorganización de las estrategias.

En general, los procesos llevados a cabo se caracterizaron por la gran disposición de los líderes por profundizar y desarrollar los aspectos diseñados, teniendo dificultades con muy pocas personas. Los únicos aspectos complejos de todo el proceso tuvieron que ver con el exceso de trabajo y la urgencia de todo lo que sucede al interior de la DNP, motivo por el cual, la cancelación de reuniones, la inasistencia a algunas sesiones y la dificultad para organizar los horarios de atención, constituyeron dificultades complejas de sortear tanto para el equipo de Coach como para los funcionarios, situación que hizo imposible que el 100% de los funcionarios pudieran terminar las cuatro sesiones.

El informe del proceso será insumo para acompañamiento e intervención en 2021, este informe está centrado en los siguientes cuatro elementos a desarrollar:

1. Disposición al proceso: Nivel de disposición motivacional para el cumplimiento de las sesiones, tareas y compromisos organizados a lo largo de las sesiones de coaching.

2. Elementos a desarrollar: Aspectos identificados durante el proceso como áreas de trabajo centradas en la respuesta personal ante los posibles estresores que implica el cambio.
3. Modelo de Rol a alcanzar: Características acordes a la personalidad de cada participante que determinan su potencial a desarrollar. Incluyendo aquellos elementos que constituyen un modelo de rol a alcanzar como norte del proceso.
4. Conclusiones del proceso: Descripción de las principales conclusiones del proceso llevado a cabo.

Coach Coordinaciones

Las sesiones de coach a coordinaciones, es una estrategia complementaria a la escuela de liderazgo y trabajadas en sesiones individuales de coaching suscritas a escenarios de identificación, gestión, fortalecimiento y afianzamiento de habilidades, empoderamiento de nuevos roles organizacionales y transformación de prácticas profesionales y/o personales que conllevan a la obtención de cualificados y satisfactorios de resultados.

Las sesiones de coaching; están fundamentadas un enfoque transformacional, empresarial y de equipos, lo cual favoreció y brindo una amplia oportunidad para detonar acciones de cambio y transformación profesional y personal en los participantes.

Para esta estrategia se seleccionaron 10 líderes relacionados a continuación; con los que se buscó desarrollar y/o potenciar habilidades de liderazgo y de equipos con el enfoque antes mencionado.

No.	Nombre completo	Área
1	Luis Segundo Gamez Daza	Grupo de Comunicaciones y Relaciones Publicas
2	Nelson Saúl López Perilla	Grupo de Biblioteca y Archivo
3	Gisela Manascero Gomez	Grupo de Desarrollo Humano
4	Diego Alonso Espinosa Diaz	Grupo de Gestión de Sistemas de Información
5	Luz Alexandra Rodríguez Diaz	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
6	Sandra Patricia Uribe Hernandez	Grupo de Control Interno
7	Karol Bibiana Parada Castañeda	Grupo Administrativo de Salario
8	Wilma Afiffe Buitrago Quintero	Grupo de Gestión de Personal
9	Fernando Antonio Vaca	Grupo de Planeación y Gestión de TIC
10	Ingrid Payares Anillo	Grupo de Contratación

Intervención Equipos de trabajo - Team Building Virtual - Equipos de Alto Desempeño

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de clima laboral, se realizó la clasificación por microclimas con el objetivo de realizar la priorización con aspectos a trabajar de manera particular con cada equipo. De allí se obtuvieron 5 equipos con prioridad alta y 15 con prioridad media, así;

Prioridad alta (se realizó intervención de 2 sesiones)

No.	ÁREA
G1	Grupo de Desarrollo Humano
G2	Grupo de Biblioteca y Archivo
G3	Grupo de Comunicaciones
G4	Subdirección de Crédito
G5	Subdirección de Empleo y Seguridad Social - SESS

Prioridad media (se realizó intervención de 1 sesión)

No.	ÁREA
G6	Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas - DSEPP
G7	Dirección de Ambiente y Desarrollo Sostenible - DADS
G8	Dirección de Desarrollo Social - DDS
G9	Dirección de Descentralización y Desarrollo Regional - DDDR
G10	Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible - DIES
G11	Dirección de Innovación y Desarrollo Empresarial - DIDE
G12	Dirección de Justicia Seguridad y Gobierno - DJSG
G13	Dirección de Vigilancia de las Regalías - DVR
G14	Dirección del Sistema General de Regalías - DSGR
G15	Oficina Asesora Jurídica -OAJ
G16	Oficina de control Interno
G17	Secretaria General
G18	Subdirección Administrativa
G19	Subdirección Financiera
G20	Subdirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Propósito del Team Building

Crear, promover y mantener el trabajo en equipo para el alto desempeño y lograr el aprovechamiento de los conocimientos, experiencias, habilidades e inteligencia colectiva, que generará una sinergia para aumentar la productividad y la competitividad de la Entidad. Además de identificar y conocer las fortalezas, habilidades y áreas de oportunidad de las diferentes direcciones, subdirección y grupos de la Entidad seleccionadas para el entrenamiento.

Líneas de entrenamiento

El entrenamiento se desarrolló teniendo como línea de base central Equipos de Alto Desempeño, donde se abordaron componentes claves y esenciales para la construcción de equipos efectivos, que a continuación se describen:

Competencias y características de Equipos de Alto Desempeño
Herramienta diagnostica y cómo funcionan los equipos de alto desempeño mediante competencias básicas (Mentimeter)
Herramienta diagnostica en Jamboard para identificar las fortalezas y oportunidades de mejora, al igual que las acciones para fortalecer la dinámica de equipos de alto desempeño.
La interdependencia como eje central de desarrollo de equipos exitosos, desde el enfoque de los 7 hábitos de las personas altamente efectivas.
Las 7Cs para equipos de alto desempeño según Tom Peters

Logros

Dar a conocer los conceptos y referentes sobre lo que es y no es un equipo trabajo de alto desempeño, características y funcionalidades, invitando a los equipos a generar una cultura de alto desempeño, que les permitan seguir alcanzados resultados esperados, desde la colaboración.
Mostrar los comportamientos y creencias asociadas al trabajo en equipo de alto desempeño y como poder generar comportamientos que les favorezca en términos de alcanzar resultados de manera interdependiente.
Se logro evidenciar en los participantes a través del autodiagnóstico de las 7C´s, cuales son aquellas que están presentes en términos generales en los equipos, y que favorables, inclusive evidencia cuales hay que empezar a reforzar o potenciar a través de un plan de acción como equipo (Dirección, Subdirección o Grupo). Esto a través de la matriz de Acción en la pizarra colaborativa Jamboard.
Concientizar a los equipos, que para lograr una cultura de trabajo en alto desempeño nace desde el compromiso individual y que este está dado desde las aportaciones individuales para generar resultados colectivos.

Recomendaciones

Las recomendaciones que se presentan están orientadas a nivel general, sin hacer especificaciones puntuales de ninguno de los grupos. Estas se hacen para continuar con la estrategia de fortalecimiento del trabajo en equipo de alto desempeño, y son en su mayoría provenientes de las observaciones de los asistentes y otras dadas por la Team Coach (Marelvis Pacheco), teniendo en cuentas las siete competencias abordadas como línea base para generar una cultura de alineación de Equipos de trabajo de Alto Desempeño:

Desde la competencia Coordination (Coordinación):

• Es importante reconocer que los equipos hoy están ante un nuevo paradigma y compartir conocimientos y aprovechar las diferentes competencias de los miembros del equipo hará que las metas sean más asequibles, gracias a las coordinación de las tareas, las estrategias, las acciones y sobre todo que puedan asumir las responsabilidad no desde el yo sino desde el nosotros, y esto se logrará cuando todos estén dispuestos a despojarse de las "quejas ", buscando responsables y asumiendo que todos son co-responsables en la coordinación de las estrategias.
• Es fundamental realizar reuniones de delegación de funciones acorde a las fortalezas de cada miembro de equipo, esto permitirá aflorar la confianza tanto del colaborador como de su líder.
• Involucrar a los integrantes del equipo para conseguir un trabajo eficiente y unos resultados excelentes. Marcar objetivos y metas muy claros, priorizar y poner fechas de cumplimiento y establecer protocolos para revisar el rendimiento periódicamente están entre sus tareas.

Desde la competencia Knowledge (Conocimiento):

• Es importante seguir promoviendo y gestionando el trabajo en equipo a distancia, esto permite la "autogestión", ya que cuando se impulsan estrategias de reencuentro y reconocimiento en y como equipo, con una mirada de fortalecimiento de las interacciones personales y laborales se formarán dinámicas naturales y el grupo podrá resolver "desafíos-retos", delegar tareas y ayudarse mutuamente, derribando barreras más allá del trabajo remoto.
• En un ambiente presencial, las conversaciones casuales juegan un papel relevante en la construcción de equipos exitosos; esto también funciona en un ambiente virtual, la recomendación es proporcionar a los equipos herramientas de comunicación donde puedan tener un espacio para conversaciones casuales (sobre temas que no estén relacionados necesariamente con el trabajo). Esto implica a los líderes de cargo o de rol, puedan participar en estas conversaciones, así los miembros del equipo se sentirán cómodos y compartirán sus experiencias, como se sienten, como un espacio de conexión emocional.
• Se recomienda propiciar y mantener la cultura de cámaras encendidas, ya que es importante mantener ese contacto face-to-face, como se hace de forma presencial, esto favorece a las relaciones interpersonales, la empatía y la comunicación verbal y no verbal, asignándole rostro a mensajes, llamadas y solicitudes, en espacial si hay personas nuevas en los equipos.

Desde la competencia Complementarity (Complementariedad):

• Para fortalecer el trabajo en equipo, es importante que los miembros se conozcan y tengan claro cuáles son los roles de cada uno. Esto no solo ayudará a fomentar la colaboración del equipo, sino que además los colaboradores comprenderán cómo pueden trabajar juntos y qué pueden esperar unos de otros.
• Es importante que, a nivel de Direcciones, Subdirección, los líderes deben asegurarse de que cada persona de lo mejor de sí misma también en el trabajo en equipo en remoto como en la alternancia (presencialidad). La complementariedad es fundamental para gestionar efectivamente al equipo, donde se validan las fortalezas y las oportunidades de mejora que tenga el equipo. Cada persona que conforma a los equipos tiene unos conocimientos y unas habilidades particulares, tanto profesionales como personales, que enriquecen los resultados del trabajo en común a través de la diversidad y de la colaboración compartida.

Desde la competencia Engagement (Compromiso):

• El compromiso se denota cuando el equipo siente confianza en las estrategias, en la manera de como se le involucra en la construcción de estas, cuando además los miembros del equipo se sienten apoyados, es fácil llega al compromiso real. Hay quienes realmente quieren o no quien asumir el compromiso, esto está más alineado a una decisión personal de querer o no querer, más que de la entidad. Por esto se recomienda generar espacios de encuentro con los equipos, donde se sientan escuchados, involucrados y que se refuerce el asumir como propios los objetivos y valores de la entidad (alineamiento) y desear de verdad ser miembro de esta con (orgullo de pertenencia).
• Es importante que, a nivel de liderazgos, se generen espacios de reconocimiento a la labor bien hecha, a que se establezcan acuerdos en pro de cumplir con los objetivos y estrategias del equipo. Impulsar además un liderazgo compartido, y donde todos tengan la capacidad de "estar mirando al objetivo, a esa visión compartida". Cuanto más alineadas estén las personas más motivación personal y colectiva habrá y mayor talento saldrá a la luz, lo cual resulta clave para conseguir el mejor resultado del trabajo en equipo de alto desempeño.

Desde la competencia Communication (Comunicación):

• La comunicación y la conexión emocional son claves en la motivación y efectividad de los equipos. Es por esto, que se deben generar encuentros asertivos, efectivos y asertivos con los equipos, esto hará que se sientan escuchados y además estos espacios permiten resolver situaciones coyunturales en términos de flujos de comunicación.
• Es importante que exista máxima transparencia siempre que sea posible porque esto genera confianza. La información, procedimientos y canales de comunicación deben estar muy claros y no hay que dar nada por comunicado o caer en los "supuestos", suponer que el equipo tiene claro lo que se espera de ellos. Es importante asegurarse de que la información llega correctamente a quienes debe llegar para evitar canales informales poco efectivos.
• Se recomienda revisar el efecto que están causando las reuniones de equipos, ya que se manifestó que hay una sobre carga de asistencia a estas reuniones, e inclusive algunas no planificadas. Evitar caer en la "reunionitis o "videoreunionitis" en su defecto.

Desde la competencia Trust (Confianza):

• Es importante bridar confianza a los equipos, y esto se logra con el empoderamiento y el acompañamiento permanente ante los retos actuales a los que se enfrentan trabajando de forma remota. La confianza hoy más que nunca, y cada vez con mayor frecuencia, se considera un activo fundamental para evitar el trabajo aislado, fomentar la colaboración, reforzar el trabajo en equipo, aumentar el compromiso y gestionar los procesos de cambio que enfrentan a nivel, laboral, personal, familiar y profesional. • Cuando hay confianza, las personas dan un paso al frente de manera voluntaria y genuina y trabajan de forma óptima, conjunta y eficiente. Adoptan un propósito común, asumen riesgos, piensan de forma creativa, se ayudan mutuamente, y se comunican de manera abierta y sincera. Cuando no la hay, las personas dan el mínimo esfuerzo, no se comprometen, no asumen riesgos, no hay motivación y evitan asumir la responsabilidad.

Desde la competencia Creativity (Creatividad):

• Se recomienda generar reuniones o encuentros de “lluvia de ideas”, usando plataformas colaborativas, donde los equipos puedan generar ideas, complementarla las existes, que les permitan dar a conocer de qué manera podrían incorporar nuevas formas de trabajar y porque no tener reflexiones frente a las actuaciones que se estén dando en la actualidad.
• Se recomienda fomentar la interacción con otras áreas, e inclusive a nivel de las mismas direcciones para detonar acciones claras para favorecer maneras diferentes de hacer, que facilite el trabajo conjunto de forma colaborativa. Es importante evaluar que procesos actuales pueden ser llevados a la virtualidad y cuáles no.

Recomendaciones

Es importante que se generen encuentros con todos los equipos (Direcciones, Subdirecciones y Grupos de trabajo) para que todos conozcan los acuerdos a los que se llegaron con los asistentes a los Workshops, y puedan ser permeados por las estratégicas y acciones para generar una cultura de equipos de alto desempeño.

El modelo sobre las características de los EAD muestra las seis características en forma abreviada, cada una cumplen un rol vital y específico para la efectividad de los equipos.

Si una de estas no se cumple o no es adecuada, en el mejor de los casos el equipo puede tener grandes desafíos poco favorables. Si faltan dos o tres, es probable que este grupo jamás sea un equipo.

Actividades complementarias a gestión de cultura y clima laboral

Las actividades complementarias hacen parte integral del plan de bienestar, de manera que su detalle puede ser revisado en el informe 2020 del plan.
Día del Servidor Público
Semana de la excelencia - SIG
Juegos de integración F-match
Estrategia cultura organizacional Soy Valores
Cierre de Gestión

Anexo 5. Informe intervención riesgo psicosocial 2020

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

Alcance

La gestión de riesgo en nivel primario con la promoción y prevención de la salud mental en el ambiente de trabajo, mediante actividades integrales a desarrollarse durante la vigencia 2020, buscan prevenir y mitigar el riesgo psicosocial; así como contribuir a la construcción de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Grupo de valor

Los colaboradores del DNP como actores.

OBJETIVO

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

RESPONSABLES

Profesional en psicología Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
Profesional en psicología Grupo de Desarrollo Humano

Líderes de cada área
Entidades de apoyo ARL, Caja de compensación

RESULTADOS GENERALES MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2018.

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

Riesgo intralaboral

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

Riesgo extralaboral

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

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

PLAN DE ACCIÓN

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

Estrategias de intervención

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

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

1. Actividades intervención ambiente laboral (Coach Ejecutivo, escuela de liderazgo, team building)
2. Asesoría individual y grupal por psicosocial
3. Talleres dirigidos a la prevención y control del riesgo psicosocial (gestión de emociones, control del estrés, retorno a la normalidad)
4. Talleres webinar de la ARL Positiva en el marco de la prevención del riesgo psicosocial (promoción de la salud psicosocial desde un contexto integral tanto personal como laboral)
5. Conmemoración del día de la Salud mental (jornadas didácticas para el fortalecimiento de procesos mentales)
6. Clases grupales (acondicionamiento cardiovascular, yoga, pilates)
7. Pausas cognitivas
8. Inspecciones a puesto de trabajo en casa (virtuales y presenciales) abordando las condiciones del ambiente de trabajo hacen parte del riesgo intralaboral
9. Actividades complementarias para gestión riesgo psicosocial.
    - Torneo virtual karts.
    - Reconocimiento día de la familia.
    - Conferencia disciplina positiva.
    - Juego de integración Kahoot.
    - Juegos virtuales 2020.
    - Conversatorio cuidadores.
    - Reconocimiento valor estrella.
    - Concurso canción identidad DNP 2020
    - Novena de aguinaldos - concurso pesebres
    - Plan piloto rutas DNP
    - Cierre de gestión

El futuro es de todos

DNP Departamento Nacional de Planeación

El futuro es de todos / DNP Departamento Nacional de Planeación	**PLAN INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL 2020**

DEPENDENCIA	SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
GRUPO LIDER	GRUPO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO / DESARROLLO HUMANO
LIDER DEL GRUPO	LUZ ALEXANDRA RODRIGUEZ/GISELA MANASCERO

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION	ESTRATEGIA	No.	ACTIVIDADES	Fecha Inicio	Fecha Final
Condición intralaboral	Relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo	Actividades gestión del riesgo psicosocial	1	Actividad Individual aplicación prueba copping y retroalimentación de resultados	2020-05-21	2020-05-28
						2020-10-08	2020-08-14
				2	Informe de actividades desarrolladas	2020-08-10	2020-08-20
				3	Plan de intervención enfocado a fortalecimiento de competencias comportamentales que impacten positivamente el ambiente laboral	2020-08-06	2020-09-07
				4		2020-09-10	2020-02-12
				5	Taller sobre el manejo de emociones	2020-05-29	2020-05-29
				6	Publicación boletín CCL - ¿qué es acoso y qué no lo es?	2020-11-25	2020-11-26
				7	Taller Gestión de emociones (inteligencia emocional)	2020-03-12	2020-03-12
Condición intralaboral	Liderazgo	Características del liderazgo	Intervención Clima Laboral	1	Campaña de apoyo a los líderes con tips para el liderazgo de equipos con trabajo en casa	2020-04-15	2020-06-30
				2	Escuela de liderazgo	2020-07-22	2020-08-26
				3	Coach ejecutivo	2020-10-28	2020-11-30
				4	Team Building	2020-09-02	2020-11-04
Condición extralaboral	N/A	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Actividades complementarias a gestión de riesgo psicosocial	1	Campaña de apoyo psicológico	2020-03-25	2020-12-31
Condición extralaboral	N/A	Relaciones familiares		2	Reconocimiento día de la familia.	2020-06-12	2020-06-12
Condición extralaboral	N/A	Tiempo fuera del trabajo		3	Torneo virtual karts.	2020-08-15	2020-08-15
Condición extralaboral	N/A	Relaciones familiares		4	Conferencia disciplina positiva.	2020-08-19	2020-08-19
Condición intralaboral	Relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo		5	Juego de integración Kahoot.	2020-09-21	2020-09-24
Condición intralaboral	Relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo		6	Juegos virtuales 2020.	2020-10-19	2020-11-06
Condición intralaboral	Control	Participación y manejo del cambio		7	Buscando armonía.	2020-10-30	2020-12-31
Condición extralaboral	N/A	Relaciones familiares		8	Conversatorio cuidadores.	2020-11-12	2020-11-12
Condición extralaboral	N/A	Relaciones familiares		9	Concursos de integración (disfraces y mascotas)	2020-10-01	2020-11-15
Condición intralaboral	Recompensa	Reconocimiento y compensación		10	Reconocimiento valor estrella.	2020-11-27	2020-11-27
Condición intralaboral	Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización		11	Concurso canción identidad DNP 2020	2020-09-14	2020-09-30
Condición extralaboral	N/A	Relaciones familiares		12	Novena de aguinaldos - concurso pesebres	2020-12-18	2020-12-18
Condición extralaboral	N/A	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda		13	Plan piloto rutas DNP	2020-11-11	2020-12-18
Condición intralaboral	Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización		11	Cierre de gestión	2020-11-26	2020-11-26
Condición intralaboral	Control	Capacitación	Actividades grupales complementarias a gestión del riesgo psicosocial	1	Uso de teams para reuniones efectivas	2020-04-24	2020-04-24
				2	Seguridad de la información y manejo de herramientas: Planner, Forms y OneDrive	2020-05-18	2020-05-18
				3	Divulgación de instructivo para configurar la privacidad y confidencialidad en Teams	2020-05-18	2020-05-18
				4	Socialización uso de OneDrive de Microsoft 365	2020-12-06	2020-12-06
				5	Inducción virtual 'Manejo herramienta Mi Cuenta SRH (plataforma trámites administrativos)	2020-03-07	2020-03-07
				6	Charla 'El lugar de la tecnología especializada en la atención a ciudadanos	2020-07-13	2020-07-13
				7	Capacitación Sisgestión (contratistas y supervisores nuevos)	2020-09-22	2020-09-22
				8	Capacitaciones en el uso de OneDrive	2020-10-15	2020-10-29
Condición intralaboral	Demandas de trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Actividad individual	1	Asesorías de ergonomía y seguridad para trabajo en casa	2020-07-07	2020-12-15
			Actividad grupal	2	Escuelas Terapéuticas y charlas para prevención de enfermedades osteomusculares	2020-06-25	2020-11-24
Condición intralaboral	Demandas de trabajo	Demandas de la jornada laboral	Actividades grupales complementarias a gestión del riesgo psicosocial	1	Taller pautas para afrontamiento del estrés	2020-09-15	2020-09-15
				2	Pausas cognitivas	2020-02-26	2020-12-15
				3	Infografía sobre pautas para manejo del estrés	2020-09-30	2020-09-30
				4	Jornadas didácticas para fortalecimientos de procesos mentales	2020-09-10	2020-09-10
				5	Taller Retorno a la normalidad, un enfoque desde lo psicosocial	2020-11-25	2020-11-25
Condición intralaboral	Demandas de trabajo	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	Actividad individual	1	Asesorías individuales por psicología	2020-07-10	2020-12-31
Condición intralaboral	Demandas de trabajo	Demandas de la jornada laboral	Actividades complementarias a gestión	1	Talleres webinar de la ARL Positiva en el marco de la prevención del riesgo psicosocial (promoción de la salud	2020-04-14	2020-12-11

Intervención Ambiente laboral

El esquema de intervención se fundamenta en la estructura del plan de Bienestar del DNP. El cual se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (…) "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

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

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

Análisis de resultados diagnóstico de clima laboral - Diseño planes individuales de gestión por áreas
Escuela de Liderazgo DNP
Coach Directivo
Coach Coordinaciones
Intervención Equipos de trabajo
Actividades complementarias a gestión de cultura y clima laboral

Asesoría individual y grupal por psicosocial

En el marco de la prevención y control de riesgo psicosocial, la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano realizó asesoría individual por psicología, a los colaboradores que lo requirieron, teniendo en cuenta las condiciones individuales y la afectación generada por la pandemia (aislamiento social, cambios en estilos de vida, entorno familiar y laboral).

Por otra parte, se adelantaron actividades grupales con tres equipos de trabajo que lo requirieron, el cual partió de la aplicación de prueba (Copping), con el fin de identificar estilos de afrontamiento; luego se realizó sesión individual para retroalimentación de resultados de la prueba e identificación de competencias comportamentales por fortalecer. Al respecto se planteó plan de trabajo grupal que fue desarrollado con apoyo de la ARL para los líderes de la OTSI y el Grupo de Asuntos Judiciales.

A continuación, se relacionan las conclusiones y recomendaciones derivadas del trabajo adelantado con cada equipo de trabajo

OTSI

Conclusiones

Las cargas y tiempos de trabajo han aumentado desde el inicio del aislamiento preventivo obligatorio.
El jefe y Coordinadores cuentan con habilidades para afrontamiento de situaciones estresantes, aunque se podrían fortalecer.
Se socializaron estrategias efectivas desde la experiencia de cada uno, partiendo del autoconocimiento y reconocimiento del estilo de comunicación más utilizado para la optimización de recursos internos y externos.

Recomendaciones

Brindar herramientas para el manejo del estrés, que les permita reducir niveles de ansiedad causados por factores intra y extralaborales.
Realizar acompañamiento individual a cada coordinador para apoyarle con situaciones específicas dentro de los equipos de trabajo.
Trabajar con todo el equipo de trabajo el manejo de personas difíciles, proactividad, autonomía, manejo de la información al interior del equipo, comunicación asertiva, celos profesionales y ambiente laboral.

SGDTH

Conclusiones

Poseen algunas estrategias de afrontamiento, posibilitando el manejo de emociones derivadas de situaciones problemáticas o la solución de la situación como tal.
En algunos miembros del equipo, la estrategia de reacción es agresiva y de negación, lo que podría afectar negativamente el ambiente laboral.
Las sesiones individuales posibilitaron un espacio de reflexión y autoconciencia para el crecimiento personal continuo.

Recomendaciones

Realizar acompañamiento y trabajo en algunas habilidades blandas para los equipos de trabajo: comunicación asertiva, relaciones interpersonales orientado a construir relaciones con los compañeros más allá de las interacciones laborales, gestión de emociones, creatividad, sentido de pertenencia, metodologías ágiles, trabajo en equipo orientado a la confianza, manejo del estrés.
Fortalecer en las coordinadoras: liderazgo, comunicación asertiva y efectiva, gestión de equipos de trabajo, manejo de pre pensionados, manejo del estrés, comunicación asertiva, gestión de emociones

GAJ

Conclusiones

las cargas y tiempos de trabajo han aumentado desde el inicio del aislamiento preventivo obligatorio.
En algunas personas la estrategia de reacción es agresiva y de negación, lo que podría afectar negativamente el ambiente laboral.

Fue posible la identificación de momentos, personas o situaciones específicas que pueden desencadenar reacciones agresivas y a partir de ese autoconocimiento, generar estrategias para la disminución de utilización de esta estrategia de afrontamiento.

Recomendaciones

Realizar acompañamiento y trabajo en algunas habilidades blandas: trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, manejo de personas difíciles, gestión de la felicidad, manejo del estrés, administración del tiempo.
Realizar reuniones para tocar temas técnicos y poder tener el punto de vista de otros compañeros de trabajo que posiblemente tengan más experticia en manejar casos similares.

CONCLUSIONES

A pesar de que los riesgos psicosociales y el ambiente laboral son diagnosticados mediante instrumentos de medida diferentes, sus resultados permiten identificar las necesidades de los colaboradores, en estos temas de vital importancia para ellos y para la entidad; así mismo su intervención de manera conjunta permite tener un mejor alcance.

En el ámbito del trabajo cada vez son más significativos los factores psicosociales y el clima organizacional, desde el ambiente laboral promover en los líderes y equipos de trabajo espacios para favorecer la gestión de los procesos, para identificar oportunidades de mejora, obtener mejores resultados y satisfacción. Por otra parte, la intervención de los riesgos psicosociales surge de las necesidades de las áreas, cuyo objetivo es identificar y valorar factores de riesgo, así como la adopción de medidas preventivas para promover adecuadas condiciones de salud.