



**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DIRECCION NACIONAL DE DERECHO DE AUTOR**

**DIMENSIÓN ESTRATEGICA
TALENTO HUMANO**

**POLITICA MIPG
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTIMULOS E INCENTIVOS
2024**



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1 OBJETIVOS.....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
2 PROPÓSITO	5
3 ALCANCE	5
4 NORMATIVIDAD	5-10
5 METODOLOGÍA	11
6 DIANÓSTICO DE EXPECTATIVAS, PREFERENCIAS Y NECESIDADES.	11
7 CRONOGRAMA.....	11
8 EJECUCIÓN.....	12
9 EVALUACIÓN DE IMPACTO.....	12
10 ANÁLISIS DE ENCUESTA.....	13-33
11 CONCLUSIONES.....	33-47
12.CONTROL DE CAMBIOS.....	47



INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la U.A.E Dirección Nacional de Derecho de Autor busca responder a las expectativas de bienestar, incentivos y recreación de las personas que laboran en la Entidad para generar un mejor ambiente que se refleje en la salud y calidad de vida de estos.

Asimismo, el Plan Bienestar Social, Estímulos e Incentivos es importante porque está enmarcado en una normatividad que busca el constante desarrollo y profesionalización del empleado de manera tal, que se vea retribuido en mejores oportunidades y beneficios que alcancen a sus familias y a los usuarios del servicio público.

Para llevar a cabo el Plan Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la U.A.E DNDA se realizó una encuesta vía web entre el 19 y 25 de enero de 2024 obteniendo la tabulación de las prioridades de los servidores, que se constituye en insumo principal del Plan. Se realizará el seguimiento y evaluación al Plan en pro de la mejora continua.

1. JUSTIFICACION

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos – BISEI se orienta a organizar, con base en la detección de necesidades de los servidores públicos de la Entidad, que resulta de la aplicación de una encuesta, con la cual se buscó identificar las necesidades en materia de:

- Área de protección social
- Calidad de Vida
- Protección y servicios sociales



- Recreativas y vacacionales, entre otras.

Lo anterior, constituye el insumo no solo para la elaboración del Plan sino también del cronograma de actividades, que van encaminadas a la disminución del estrés en el entorno laboral y al mejoramiento de la productividad laboral como eje fundamental de toda entidad en cumplimiento de su misión, mediante la generación y otorgamiento de condiciones favorables para los funcionarios, tanto en su esquema personal como laboral.

2. OBJETIVOS DEL PLAN BISEI

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar la parte socioemocional de las personas que laboran en la U.A.E DNDA por medio de actividades conjuntas motivacionales que les permitan el logro de un total equilibrio entre su vida laboral y su vida como individuos con sus diferentes formas de pensar, sentir, actuar y comunicar.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las expectativas, necesidades y preferencias de las personas que laboran en la U.A.E DNDA para proyectar las diferentes acciones del Plan, por medio de un constante seguimiento en planillas de asistencia y encuestas de satisfacción.
- Planear y organizar las actividades de bienestar de las personas que laboran en la U.A.E DNDA con la logística adecuada para el logro de la total satisfacción del usuario interno.



- Ejecutar y evaluar mediante encuestas cortas, con preguntas abiertas y cerradas la satisfacción del usuario interno frente a las actividades realizadas.
- Reconocer en los resultados de las encuestas la posibilidad de una mejora continua al desarrollo del Plan y una buena convivencia laboral.

3. PROPÓSITO

Motivar e Incentivar constantemente las personas que laboran en la U.A.E DNDA para el logro de un mejor trabajo en equipo, mayor productividad y competitividad ante otras entidades, en sentido de pertenencia y compromiso con la labor y los compañeros de trabajo haciendo de la U.A.E DNDA un lugar preferencial.

4. ALCANCE

Identificar mediante evaluación y análisis de necesidades de bienestar para cada dependencia, y desarrollar acciones que busquen el fortalecer las competencias de las personas que laboran en la U.A.E DNDA, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a las oportunidades y beneficios, que propenden por la mejora continua.

5. NORMATIVIDAD

DECRETO LEY 1567 DE 1998: En el artículo 13 del Capítulo 1 del Título II define: *“ARTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de*



eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.

En su literal d) del Artículo 15 del Capítulo 1 del Título II: d. *“Objetividad y Transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad”.*

En su literal e) del Artículo 15 del Capítulo 1 del Título II: d. *“Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos”.*

En su literal b) del Artículo 16 del Capítulo 1 del Título II: b. *“Planes. La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento”.*

En su literal c) del Artículo 16 del Capítulo 1 del Título II: *“Disposiciones Legales. Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para*



los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades”.

En su literal c del Artículo 17 del Capítulo 1 del Título II: Entidades Públicas del orden Nacional y Territorial. *“Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales”.*

RESOLUCIÓN 055 DE 2000: La cual resuelve en su Artículo 1º: *“Adoptar el reglamento para la capacitación, el bienestar social, y los estímulos de los servidores de la Dirección Nacional de Derecho de Autor acorde con lo contemplado en el documento anexo y que hace parte de la presente providencia.”*

LEY 909 DE 2004: La cual en el párrafo del Artículo 36 del Capito I dice: *“PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.*

RESOLUCIÓN 143 DE 2002: La cual resuelve adoptar un Plan de Incentivos los cuales podrán ser pecuniarios o no pecuniarios para el personal de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción.



LEY 1083 DE 2015: En su Artículo 2.2.10.1 del Título 10 del Capítulo 3 Programas de estímulos. *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.*

En su Artículo 2.2.10.3 del Título 10 del Capítulo 3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. *“Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales”.*

ARTÍCULO 2.2.10.6 del Título 10 del Capítulo 3 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. *“Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.”*

ARTÍCULO 2.2.10.7 del Título 10 del Capítulo 3 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. *“De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*



4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
5. *Fortalecer el trabajo en equipo.*
6. *Adelantar programas de incentivos”*

ARTÍCULO 2.2.10.8 del Título 10 del Capítulo 3 Planes de incentivos. *“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”.*

ARTICULO 2.2.10.9 del Título 10 del Capítulo 3 Planes de incentivos. Plan de incentivos institucionales. *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre”.*

ARTÍCULO 2.2.10.12 del Título 10 del Capítulo 3 Planes de incentivos. *“Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:*

1. *Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
2. *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
3. *Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80)”.*



ARTÍCULO 2.2.10.13 del Título 10 del Capítulo 3 Planes de incentivos. Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. *“Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:*

- 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.*
- 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81)”.*

ARTÍCULO 2.2.10.14 del Título 10 del Capítulo 3 Planes de incentivos. Requisitos de los equipos de trabajo. *“Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:*

- 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*
- 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82)”.*

ARTÍCULO 2.2.10.15 del Título 10 del Capítulo 3 Planes de incentivos. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.*



2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

LEY 1960 DE 2019: En el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 así:
“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

6. METODOLOGÍA



La metodología utilizada para la elaboración del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos ha sido cuantitativa y cualitativa, en comunicación y observación con los empleados, judicantes, practicantes y en general con todo el personal que hace parte de la familia U.A.E. DNDA. Asimismo, se realizó la tabulación de una encuesta realizada entre el 19 y el 25 de enero de 2024, con resultado de 37 respuestas al cuestionario de 39 preguntas abiertas y cerradas.

7. DIANÓSTICO DE EXPECTATIVAS, PREFERENCIAS Y NECESIDADES

El diagnóstico se realizó teniendo como insumo la información recibida en diálogos con el personal, escuchando diferentes percepciones, observando y evaluando resultados de planillas de asistencia a eventos realizados en la vigencia anterior.

8. CRONOGRAMA

El cronograma del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está enfocado en las acciones que se desarrollarán a lo largo de la vigencia 2024, con quienes se puedan gestionar las actividades, tanto con apoyo interno como externo, igualmente se verificarán los mecanismos de apoyo voluntario para tal fin.

9. EJECUCIÓN

Una vez aprobado el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos vigencia 2024 por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD, el paso a seguir es publicarlo en la página Web de la Entidad antes del 31 de enero de cada vigencia, luego con previa autorización de la Dirección General, las acciones se ceñirán al cronograma mes a mes, siendo el medio de comunicación principal el correo electrónico, según las fechas establecidas para las actividades programadas



y en las cuales se les insta a participar como miembros activos de la familia U.A.E DNDA.

10. EVALUACIÓN DE IMPACTO

Las evaluaciones de impacto a los eventos, jornadas y actividades programadas se realizarán a nivel interno, mediante estadísticas de resultados de participación efectiva, diligenciando las planillas de asistencia. Lo anterior permitirá dimensionar el beneficio frente a lo invertido, sea en dinero y/o en tiempo de coordinación y logística.

Finalmente, también es viable aplicar una encuesta de satisfacción al personal que participa activamente en las actividades de bienestar y/o en los incentivos, con el fin de analizar la progresión en el Plan o los próximos ajustes a realizar. La tabulación a la encuesta se tendrá en cuenta para implementar cambios, que vayan logrando la satisfacción total del personal que labora en la U.A.E DNDA.

11. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta de la aplicación de una encuesta, el instrumento se aplicó en el mes de enero de 2024 con la participación de funcionarios de planta, judicantes y contratistas. La encuesta permitió obtener información relacionada con las percepciones que los empleados públicos tienen del Bienestar Social y qué quisieran que la UAE - DNDA implemente dentro del cronograma de actividades, la cual fue analizada y descrita como base para la estructuración del presente Plan.

Así mismo, se socializó y concertó entre la Dirección General y la Comisión de Personal, con representantes elegidos de los funcionarios de planta, el diagnóstico de necesidades, basado en una evaluación de los eventos realizados en la vigencia



anterior, buscando mejorar el uso de los recursos disponibles y un mayor beneficio colectivo y los resultados para la vigencia 2024.

Los resultados de las encuestas se presentan en orden de pregunta, se sintetizó la información a través de gráficas que a continuación se presentan y que arrojaron las tendencias en cada uno de los subprogramas y actividades que componen el Programa Anual de Bienestar Social, se resaltan los porcentajes más altos, que son básicamente sobre los cuales se fundamenta el conjunto de actividades que conformaran el Plan.

11.1 RESULTADOS ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

11.2 ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

Lo importante de realizar un análisis de encuesta es que los resultados sirvan como insumo principal para la toma de decisiones. En el caso específico que compete a esta encuesta, es la elaboración del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que responda a las expectativas, preferencias y necesidades reales de cada una de las personas de la familia U.A.E DNDA en pro del logro de un mejor ambiente laboral, una mayor productividad y en esencia una mejor calidad de vida.

La encuesta fue enviada vía correo electrónico para ser contestada en formulario virtual; al momento de enviarse, la U.A.E DNDA cuenta con 48 servidores: 4 Directivos, 2 Asesores, 15 profesionales, 10 técnicos y 17 asistenciales de la planta de personal; 4 judicantes y 1 supernumerario, para un total de 53 personas. De los cuales respondieron a la encuesta un total de 37 personas, así: Directivos 3, Asesores 1, Profesionales 13, Técnicos 7, Asistenciales 10, Judicantes 2 y 1 supernumerario, para un total porcentual de participación del 69.81% del total de personas invitadas a participar y diligenciarla.



PREGUNTA 1: ¿Sabe usted que es bienestar laboral?



De 37 respuestas, 34 dijeron SI y 3 dijeron NO. Se concluye que el 8,11% no sabe qué es Bienestar Social y el 91,89% sí lo sabe. Se solicitará promocionar el significado al Grupo Unidad de Comunicaciones, Servicio al Ciudadano y Tecnologías de la Información.

PREGUNTA 2 ¿Le gusta participar en actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos?



De las 37 personas que respondieron la encuesta, a 35 le gusta participar en las actividades del Plan BISEI y a 2 personas no les gusta participar.

PREGUNTA 3: Justifique ¿por qué?

Entre las múltiples respuestas se tiene: incentiva el ambiente y desempeño laboral, porque es un espacio para salir de la rutina, porque es necesario para el bienestar mental de los trabajadores, ayuda a estar más motivado frente a la carga laboral,



crea ambientes laborales agradables, es una manera de incentivar al trabajador para mejorar su desempeño en el trabajo, son espacios de esparcimiento y bienestar, porque estimula una comunicación más cercana con los compañeros de trabajo, permite tener facilidades y ayudas en determinados momentos, cambiar de ambiente, incentiva espacios de convivencia, el bienestar social, estímulos e incentivos desarrolla mayor entendimiento en el trabajo colaborativo, cambiar de actividad, compensan con salario emocional, considero que puede ayudar en la productividad y bienestar de todos los funcionarios, es fundamental para la salud y rendimiento laboral.

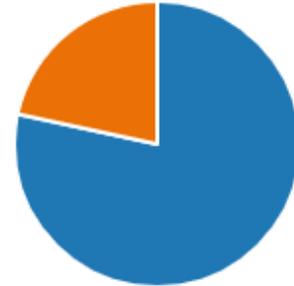
Porque son necesarios para todos los empleados y generar un mejor ambiente laboral, que a la vez se incentiva en sus funciones laborales, consideran que es importante para tener mejor rendimiento, para fomentar la salud y la motivación laboral, incrementan el dinamismo y contribuiría al mejoramiento del ambiente laboral y personal, se genera un espacio de esparcimiento dentro de la entidad, el cual permite unirse más para crear un ambiente de trabajo más cómodo. Consideran hacen parte del salario emocional y crean sentido de pertenencia con la Entidad, lo que tiene como consecuencia aumentar la productividad, favorece el clima laboral de la DNDA, permite tener un descanso de las labores y estas actividades ayudan a mejorar el ambiente laboral.

Fomentan el autocuidado, la salud, la gestión emocional, la integración y ocio, amplían posibilidades de progreso, desatan creatividad, aprenden y se inspiran; a medida que robustecen la relación entre las personas y la empresa, porque son altamente motivacionales para el ejercicio de la labor diaria y también para el crecimiento personal. Es importante para la gestión del talento humano, creen que es fundamental para focalizar las necesidades de todos, por integración, porque ayudan a tener buen ambiente laboral, contribuye de manera beneficiosa a la salud mental de los servidores.



PREGUNTA 4 ¿Sabe usted en que consiste el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos?

● SI	29
● NO	8



De 37 personas, 29 saben que es el Plan BISEI y 8 personas respondieron que no saben en qué consiste. Se concluye que el 21,62% no sabe en qué consiste el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el 78,38% sí lo sabe. Se solicitará promocionar en qué consiste el Plan BISEI al Grupo Unidad de Comunicaciones, Servicio al Ciudadano y Tecnologías de la Información.

PREGUNTA 5 Justifique ¿por qué?

En las justificaciones manifestaron lo siguiente, entre otras observaciones: se ha implementado en anteriores ocasiones en la entidad, porque en la entidad nos lo han puesto en conocimiento, porque es necesario para el bienestar mental de los trabajadores, son actividades de integración y recreación para un mejor bienestar del empleado, son estímulos al trabajador, en la entidad se maneja el plan de bienestar y se socializa con todos los funcionarios, son una serie de políticas que permiten facilitar espacios, estímulos e incentivos a los funcionarios, flexibilizando el entorno laboral.

Es el plan de bienestar presentado cada año, lo publican en la intranet, buscar mejorar calidad de vida laboral, es el plan anual que aprueba la entidad en el que define las actividades, estímulos e incentivos para los funcionarios.



Han socializado algunos puntos en reuniones. La DNDA debe organizar al inicio de año todo lo relacionado con los incentivos y bienestar social. En varias oportunidades, hemos tenido la posibilidad de participar en actividades de pausas activas, usos de la cuponera, debido a que es un programa el cual incentiva que se desarrollen los objetivos de la entidad, es un plan que permite a los trabajadores estar en un ambiente labor agradable y tranquilo, incentivos que permiten el bienestar del funcionario con actividades recreativas, integraciones, porque es una obligación legal de las Entidades Públicas hacerlo y darlo a conocer a los funcionarios.

Se debe hacer difusión, socializado al interior de la entidad, llevo poco tiempo en la entidad y no lo conozco, sé que existe, pero no conozco todas las actividades, son parte de los comentarios recibidos para valorar y aplicar.

PREGUNTA 6 ¿Considera que las actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que se han venido realizando en los años 2021, 2022 y 2023 han cumplido con sus expectativas?



De 37 personas, 13 consideran que si se han cumplido las expectativas y 24 que no se han cumplido las expectativas. Se concluye que el 65% considera que no han cumplido sus expectativas y el 35% considera que sí las ha cumplido. Se seguirá trabajando para lograr el cumplimiento de las expectativas de la mayoría de las personas que laboran en la U.A.E DNDA.



PREGUNTA 7 Justifique ¿por qué?

En las observaciones recibidas se tienen que es necesario suprimir algunos que no son necesarios, con las cuponeras y pausas activas he realizado otras actividades y de esta manera he salido un poco de la rutina, en el último año se redujeron los estímulos, pues es lo que tenemos disponibles en el momento. Faltan recursos para efectuar mejores eventos, aun así, se desarrollan actividades que permiten fortalecer lazos y relaciones laborales.

La cuponera ha sido una herramienta que ha permitido tener una buena gestión de permisos, disponiendo de tiempo necesario para esparcimiento y tener más tiempo con la familia. Porque han servido para relajarse un poco del trabajo y sentirnos más en familia. Fueron buenos estímulos, fomentan liberación de estrés laboral y fomenta lazos entre los funcionarios.

Por el volumen de trabajo no he podido participar en muchos de ellos y en otros el estímulo que daban por calificación sobresaliente no era claro. El tema de incentivos no fue funcional. Creo que se deben implementar más seguido y no de una forma intermitente.

En los años 2022 y 2023 hubo desinterés progresivo en los puestos de trabajo y en muchos casos, insatisfacción laboral, se proyectaron un número de capacitaciones, actividades e incentivos en la cuponera que se intentaron cumplir, pero no se hicieron en su totalidad. Se debe mejorar para el 2024. Faltan recursos para realizar actividades y son pocas las actividades de Bienestar Social que la entidad realiza.

PREGUNTA 8 ¿Con que frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos?



● Mensual	17
● Trimestral	14
● Semestral	6
● Anual	0



A 17 personas le gustaría que fuera mensual las actividades del Plan BISEI y a 14 le gustaría que fuera trimestral, a 6 personas le gustaría semestral y ninguna persona anual. Se concluye que al 46% le gustaría que las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos fueran mensuales, al 38% que fueran trimestrales, a un 16% semestral y 0% anual.

PREGUNTA 9 Justifique ¿por qué?

Los comentarios recibidos fueron, entre otros, para salir de la rutina laboral, porque es necesario para el bienestar mental de los trabajadores, es un intervalo de tiempo para generar integración, para mantener una buena motivación en los trabajadores, se deben implementar con más frecuencia este tipo de actividades, porque nos permite compartir más con nuestros compañeros.

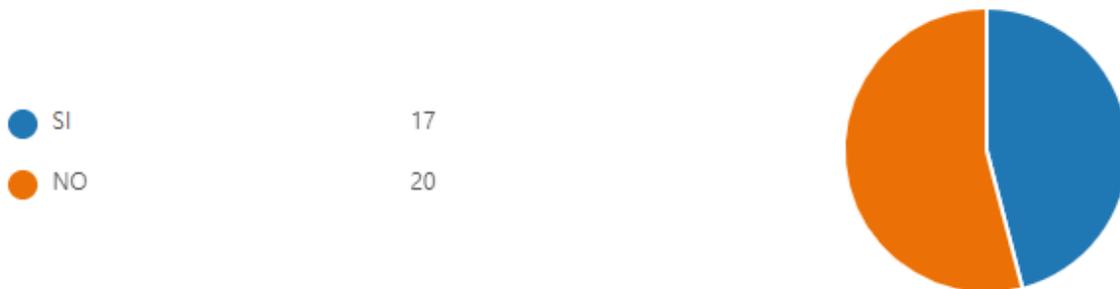
Porque motiva pensar que así sea una vez al mes se va a hacer una actividad diferente al trabajo, para integrar más a los funcionarios, sería bueno que fuera con mayor frecuencia, porque son las garantías mínimas para trabajar por un bienestar integral en el entorno laboral.

Es importante proporcionar calidad de vida laboral, fomentar el autocuidado, la salud, la gestión emocional, la integración, ocio y robustecer la relación entre los funcionarios y la entidad. Dado que en la entidad contamos con bastantes



obligaciones labores, y, por tanto, no se dispondría del tiempo suficiente para llevarlas a cabo mensualmente. Y el hecho de ejecutarlas semestral o anualmente, implicaría un bajo nivel de incidencia en el desarrollo emocional y laboral de los funcionarios.

PREGUNTA 10 ¿Le gustaría que en las actividades que se realicen en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se incluyan sus familias?



A 17 personas si les gustaría incluir sus familias y a 20 personas no les gustaría. Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, al 54% no les gustaría que se incluyeran a sus familias en las actividades del Plan BISEI y al 46% si les gustaría. Se gestionará las actividades al año que incluya las familias y que sea de manera voluntaria, de conformidad con la Ley 1857 de 2017.

PREGUNTA 11 Justifique ¿por qué?

Se recibieron justificaciones como no se hace necesario, considero que la actividad laboral no se debe mezclar con la vida personal; pues precisamente se trata de vivir experiencias de integración con los colegas, en pro de pasar momentos de esparcimiento agradables que contribuyan significativamente a mejorar nuestro ambiente de trabajo, porque no me gustaría relacionar a los miembros de mi familia con mis compañeros de trabajo, no me resulta indispensable, no me gusta mucho la idea de mezclar el trabajo con el hogar, es complicado el desplazamiento, el espacio familiar lo prefiero aparte del espacio laboral, porque la entidad no cuenta con mucho presupuesto, entonces el que hay debe ser para los funcionarios.

También se recibieron justificaciones como sí es posible incluir a los niños, genera convivencia laboral, es bueno que los niños y familiares gocen de este tipo de



beneficio, los miembros de nuestra familia son parte importante en nuestro desarrollo en el ámbito laboral, porque algunos tenemos sobrinos, hijos y padres que disfrutarían de las actividades, crear espacios de convivencia familiar, con más disponibilidad de tiempo familiar y no solo laboral.

Sería una buena iniciativa para la entidad, para mantener la unión institucional, además la familia es el núcleo central de todo, es bueno compartir, es importante compartir con la familia y los compañeros de trabajo, lograr una conciliación de la vida laboral y familiar.

PREGUNTA 12 ¿En qué actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, participo usted en el año 2021, 2021 y 2023?

Entre las más identificadas están:

pausas activas: 7

jornadas deportivas: 12

beneficios de la cuponera: 11

curso de baile, bailo terapia, celebraciones: 5

eventos especiales como día de la familia, novenas navideñas, celebración día del amor y la amistad, compartir de cumpleaños, permisos por actividad cultural: 9

PREGUNTA 13 ¿En el componente laboral que actividades le gustaría que se realizaran?

Se destacan pausas activas, actividades deportivas, los juegos de función pública integran, eventos deportivos de sala, ciclos de espacios de estiramiento para aliviar posturas corporales, actividades lúdicas deportivas, pausas activas con información sobre respuesta ante incidentes de salud, torneo de ping pong, bolos, tejo, ajedrez, bingos, natación, caminatas, brigadas de salud, descuentos en medicina alternativa, entre otros.

PREGUNTA 14 Temas de Integración de las Familias:



Se concluye que el 51% indicó que no a la pregunta de integrar las familias, el 49% restante indicaron realizar caminatas ecológicas, día de los niños integrando a las familias y pasadías con la Caja de compensación. Para tener en cuenta los resultados de la encuesta, se gestionará con la Caja de Compensación una actividad que incluya a las familias.

PREGUNTA 15 Tema Manejo del Estrés

Se concluye que del total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 68% le dice si al manejo del estrés, a la realización de pausas activas como alternativa para manejar el estrés, las otras alternativas con un 32% estuvieron charlas, sesiones y talleres de respiración, yoga, meditación, jornadas de sensibilización en manejo del estrés y terapia, entre otros.

PREGUNTA 16 Tema Charlas de Superación

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 35% indicó que no está interesado en charlas de superación, un 65% respondió que sí están interesados en recibir charlas de superación.

PREGUNTA 17 Tema Integridad

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 81% indicó que sí está interesada en el fortalecimiento de principios y valores, a través del Código de Integridad, Charlas sobre ética y valores, un 19% respondió que no.

PREGUNTA 18 ¿En el componente cultural que actividades le gustaría que se realizaran? Tema Talentos

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 30% indicó que no aplica, le es indiferente o no está interesado; el 70% indicó que, si



están interesados en karaoke, concursos de baile, de dibujo, de pintura, de canto, entre otros.

PREGUNTA 19 Tema Clases de Baile

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta el 81% indicó que sí a las clases de baile, variado, tango, los viernes en la tarde y el 19% que no o no aplica.

PREGUNTA 20 Tema Viernes Cultural o Recreativo

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta el 97,3% indicó que sí a los viernes culturales o recreativos; el 2,7% indicó que no aplica. Una sola persona dijo no al viernes cultural o recreativo.

PREGUNTA 21 ¿En el componente deportivo que actividades le gustaría que se realizaran? Tema Campeonato Interno

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 81% indicó que sí, a los campeonatos internos; donde prima las solicitudes de campeonato de ping pong, de bolos, ajedrez, dominó, parques, natación, futbol, voleibol, basquetbol y tenis de mesa, una persona, 19% dijo que no a los campeonatos internos.

PREGUNTA 22 Tema Aeróbicos

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta el 86,5% indicó que sí a los aeróbicos; el 13,5% indicó que no, cinco personas dijeron no a los aeróbicos.

PREGUNTA 23 ¿En el componente de salud que actividades le gustaría que se realizaran?



Tema Jornada de Bienestar en Salud

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 89,19% indicó que sí, a las jornadas de bienestar en salud; un 10,81% indicó no aplica o le es indiferente.

Entre los temas priorizados están pausas activas, nutrición y dieta, control de alcoholemia, jornada de masajes, sería una buena apuesta tener un filtro de agua potable en la cafetería, charlas sobre manejo del estrés, realizar campañas de tamizaje, socialización de rutas contra VGB, fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, higiene postural, exámenes laborales

PREGUNTA 24 Tema Pausas Activas

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 97,3% indicó que sí, a las pausas activas. Por tanto, se seguirá gestionando para que siga vigente esta importante actividad.

PREGUNTA 25 En el componente de ambiente recreativo y de sano esparcimiento, ¿qué actividades le gustaría que se realizaran?

Tema Caminatas Ecológicas

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 83,78 indicó que sí, a las caminatas ecológicas, senderismo, hubo varios que indicaron sugerencias de la frecuencia con que se deberían realizar y sugirieron lugares para realizarlas; y un 16,21% dijo que no están interesados.

PREGUNTA 26 Vacaciones recreativas



Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 75,67% indicó que sí, a las vacaciones recreativas, un 24,32% indicó que no aplica o no le interesa.

PREGUNTA 27 Tema Actividades para niños

Se concluye que de un total de 25 personas que respondieron la encuesta, el 24% indicó que sí, a las actividades para niños, un 20% indicó que no aplica; y un 12% indicó que no.

PREGUNTA 28 ¿En el componente social que actividades le gustaría que se realizaran? Tema Día Libre de Cumpleaños

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 100% indicó que sí, a un día libre por el cumpleaños, incluyendo un día completo en la cuponera como estímulo e incentivo. Se sugiere mantener este beneficio vigente.

PREGUNTA 29 Tema Celebración de Cumpleaños

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 37,83% no está de acuerdo en celebrarlo si ya se ha otorgado un permiso por el día de cumpleaños, el restante 62,16% indicó que sí a la celebración de los cumpleaños, incluyendo en el boletín diario de comunicaciones, decorando el puesto de trabajo, celebración por dependencia cada mes, entradas a cine por parte de la Caja de Compensación, entre otros.

PREGUNTA 30 Novenas Navideñas

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 89,18% indicó que sí a la celebración de las novenas navideñas, un 10,81% indicó



Fecha última actualización: 30/01/2024

que no. Están programadas para celebrarse en la época decembrina, planificada la organización por las diferentes áreas de la U.A.E DNDA.

PREGUNTA 31 Tema Celebración Día del Amor y la Amistad

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta el 67,56% indicó que sí a la celebración del Amor y la Amistad, un 32,43% indicó que no; varios indicaron que sirve para crear ambientes de integración y participación de todos.

PREGUNTA 32 Tema Actividad de Fin de Año

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta el 86,48% indicó que sí a la actividad de fin de año, un 13,51% indicó que no.

PREGUNTA 33 Tema Día de cumpleaños de la DNDA

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 86,48% indicó que sí a celebrar el día de cumpleaños de la DNDA, con decoraciones alusivas a la misión de la entidad, un 13,51% que no.

PREGUNTA 34 ¿Qué clase de incentivo le gustaría recibir?

Tema: Reconocimiento Acto Administrativo

Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 81% indicó que sí al reconocimiento por medio de un Acto Administrativo, un 19% que no aplica.

Se coordinará con Función Pública para realizar el reconocimiento a los mejores servidores públicos y al mejor trabajo en equipo.

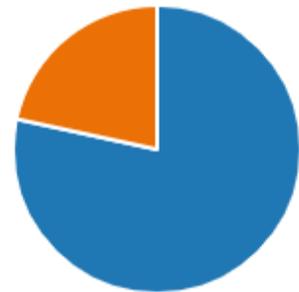
PREGUNTA 35 Tema Día Compensatorio



Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 100% indicó que sí a un día compensatorio, que se otorgué a quienes sean puntuales en cumplir todo el mes el horario de trabajo, a quienes pertenezcan a un Comité Institucional, a los mejores funcionarios, por trabajo en casa, entre otros.

PREGUNTA 36 ¿Considera usted que la UAE – DNDA es un lugar agradable para trabajar?

● SI	29
● NO	8



Se concluye que de un total de 37 personas que respondieron la encuesta, el 78,38% indicó que la U.A.E DNDA es un lugar agradable para trabajar; y el 21,62% indicó que no es un lugar agradable para trabajar.

PREGUNTA 37 Justifique ¿por qué?

Entre los comentarios recibidos está, si bien es un lugar tranquilo para trabajar, investigar y desarrollar capacidades, creo que debería haber una compensación salarial justa con respecto a la formación profesional, dado que actualmente cuento con una maestría y en mi caso hago labores de profesional especializado, pero mi cargo/sueldo es de técnico administrativo, me gusta servirle al estado por medio del servicio público, existe buen ambiente laboral, tiene un tema muy lindo para aprender, el ambiente lo hace cada uno, el ambiente laboral es cómodo, las personas son respetuosas, es un lugar de mucho aprendizaje, experiencia, solo es agradable, existe compañerismo dentro de las áreas.



También se encontraron mensajes como, siempre ha sido un lugar agradable para trabajar, sin embargo, me ha desmotivado la actitud de algunos funcionarios que faltan al respeto. Desmotiva también que no hay suficiente personal calificado para hacer el trabajo de la mejor manera. Depender de estudiantes y de secretarios, así como tener perfiles muy básicos para hacer labores técnicas dificulta hacer la tarea. Es una muy buena entidad para trabajar, pero hay aspectos a mejorar.

Sin embargo, considero que para que sea aún mejor, necesitamos replantear procedimientos y cargas laborales. Y en la medida de lo posible, tener más trabajadores para distribuir mejor el equipo de trabajo. Considero que se debe implementar mejor el Plan de Bienestar Social debido a que falta integración entre sus funcionarios y puede causar un ambiente laboral tenso.

Tiene una función social apasionante e inspiradora, además sus instalaciones son adecuadas y confortables. Existe estabilidad laboral.

12. ACTIVIDADES DEL PLAN BISEI

1. Socializar y hacer seguimiento a la promoción del significado de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos - BISEI, la promoción de los valores y principios del servicio público y al reconocimiento por la profesión y/o labor que se ejerce por las personas que laboran en la U.A.E DNDA.
2. Enviar al correo electrónico de todo el personal que labora en la U.A.E DNDA el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos aprobado.
3. Realizar jornadas de pausas activas.
4. Los viernes se programarán clases de rumba, por 15 minutos.
5. Se gestionará el segundo viernes de cada trimestre se realice campeonato relámpago de ping pong de 5 a 6 pm en el espacio de la Cafetería, se propone



que el campeón del mes pueda salir una hora antes de que termine su jornada laboral un viernes.

6. Se gestionará una caminata ecológica para el segundo semestre en un día de fin de semana.
7. Se celebrará el día del Amor y la Amistad en el mes de septiembre mediante actividades lúdicas.
8. Según la Ley 1857 de 2017 se dará cumplimiento a la celebración del Día de la Familia.
9. Se realizarán las novenas navideñas en la época decembrina.
10. Se programará una actividad fin de año.
11. El reconocimiento, según lineamientos del DAFP, a los mejores servidores públicos será al mejor equipo de trabajo de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que no pertenezcan al nivel Directivo, se les reconocerá un día libre según el Decreto 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015.
12. La cuponera, será a discreción del Jefe inmediato así:
 - Un día libre por el día de cumpleaños del servidor público.
 - Tres jornadas a los servidores con calificación sobresaliente, en evaluación parcial o definitiva, concertado previamente con el Jefe inmediato, no podrán ser acumulables ni consecutivas.
 - Un día libre para los Integrantes de los diferentes Comités Institucionales.
 - Un día libre para los Auditores Internos de Calidad de apoyo a la Alta Dirección.
13. Días compensatorios de semana santa, fin de año y demás según las especificaciones del Sector Interior y la Dirección General.
14. Se gestionará con la Caja de Compensación Familiar actividades para manejo de estrés y otros temas incluidos en las encuestas con el fin de lograr el bienestar del personal.



15. Se otorgará permiso remunerado para estudio formal, compensado y formalizado mediante acto administrativo, conforme al Decreto 1083 de 2015.

Cada actividad de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos establecido será evaluada mediante encuesta corta de 3 preguntas: una cerrada de selección múltiple donde se solicite calificar la actividad entre excelente, muy buena, buena, regular y deficiente; una segunda pregunta en donde se solicite justificar la respuesta anterior y una tercera donde se piden sugerencias para mejorar la actividad. Ver anexo 2.

13. VIGENCIA

La vigencia del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la UAE Dirección Nacional de Derecho de Autor, corresponderá a la vigencia de 2024, sin perjuicio de las actualizaciones que sea necesario realizar.

Se socializo en sesión de la Comisión de Personal realizada el 29 de enero de 2024.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se analizó, aprobó y adoptó por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 30 de enero de 2024.



Fecha última actualización: 30/01/2024

ANEXOS

ANEXO No. 1

PLANILLA DE ASISTENCIA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA UAE – DNDA VIGENCIA 2024.

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA	DEPENDENCIA	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				



ANEXO No. 2

ENCUESTA DE SATISFACCION ACTIVIDAD REALIZADA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA UAE – DNDA VIGENCIA 2024

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD REALIZADA:

FECHA DE LA ACTIVIDAD: _____

LUGAR DE LA ACTIVIDAD: _____

1. Está satisfecho con la actividad desarrollada:

SI _____ NO _____

Porque:

2. La actividad antes referenciada, cumplió sus expectativas.

SI _____ NO _____

Porque:

3. Que aportes para mejorar le haría usted a la actividad realizada:

Aporte:

Agradecemos su participación en el Proceso de evaluación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la UAE – DNDA.