



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
**ENERO DE 2022**

# **Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos**

## **Secretaría General – Grupo Gestión del Talento Humano**

**VERSIÓN 01**

Versión	Fecha Versión	Observación
1	2022-01-19	Creación del documento

# Contenido

Introducción.....	6
1. Objetivo.....	7
1.1. Objetivo General.....	7
1.2. Objetivos específicos.....	7
2. Propósito.....	8
3. Marco Normativo.....	8
4. Responsables.....	10
5. Principios del programa.....	10
6. Definiciones.....	11
7. Etapas de desarrollo.....	13
8. Socialización de resultados obtenidos.....	13
9. Estrategias para implementar.....	15
10. Seguimiento y evaluación.....	21
10.1. Ejecución de actividades de bienestar.....	21
10.2. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.....	21
11. Entidades de apoyo.....	22
12. Anexos.....	22
12.1. Cronograma de bienestar, Estímulos e Incentivos 2022.....	22
12.2. Resultados encuestas de detección de necesidades.....	25
12.3. Resultados encuestas de medición de clima organizacional.....	30
12.4. Resultados Informe de satisfacción.....	31
13. Plan de Incentivos y equipos de trabajo.....	33

Introducción.....	33
13.1. Objetivo General .....	33
13.2. Objetivos Específicos .....	34
13.3. Beneficiarios.....	34
13.4. Tipos de incentivos.....	34
13.5. Requisitos para participar en el plan anual de incentivos.....	35
13.6. Estrategia del plan anual de incentivos .....	36
13.7. Estrategia mejores Servidores Públicos.....	36
13.8. Estrategia equipos de trabajo.....	38
13.9. Requisitos .....	38
13.10. Convocatoria y presentación de la propuesta .....	39
13.11. Equipo evaluador – Criterios .....	40
13.12. Funciones del equipo evaluador .....	40
13.13. Informe final y sustentación.....	41
13.14. Condiciones de los Proyecto.....	43

# Introducción

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de la Función Pública, formulado de acuerdo a las características detectadas en la encuesta de necesidades general realizada a los servidores de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima y cultura del año 2021; dicha necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales, contingencia COVID-19 y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental del Departamento Administrativo de la Función Pública es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión Humana - Bienestar liderando el proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2022, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y

calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

Para la vigencia 2022 se busca fortalecer la estrategia PESVA (proyecto de vida, enlaces de integridad, salud mental, vitalidad, ambientes seguros), mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de bienestar, las necesidades detectadas bajo la encuesta general de detección de necesidades y los resultados generales de la aplicación de la encuesta de clima y cultura del departamento administrativo de la función pública.

# 1. Objetivo

## 1.1. Objetivo General

Diseñar y ejecutar actividades y programas que Contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Función Pública y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

## 1.2. Objetivos específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de Función Pública; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en Función Pública.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de

servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

## 2. Propósito

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el PNB 2020-2022, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad.

## 3. Marco Normativo

**Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°.** El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

**Ley 734 de 2002,** En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social

que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

**Decreto ley 1567 de 1998**, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Resolución N. 312 de 2013, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.** Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública”, TITULO II: Sistema de estímulos, CAPITULO II. PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Art 35. Programas de incentivos, Art.38. Beneficiarios, Art 39. Clases de Incentivos. TITULO III. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO CARRERA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, ARTICULO 40: Requisitos para la selección de mejores empleados públicos, Acreditar tiempo de servicio en el DAFP, mínimo de un año, no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, Acreditar nivel sobresaliente (EXCELENCIA) en la última evaluación de desempeño.

**Resolución 702 de 2019, Procedimiento para selección de mejores empleados, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.** Para iniciar el procedimiento de selección, de los mejores empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El GGH, presentará al comité Institucional de Gestión y Desempeño, el listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para tal fin.



**Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022**, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país

## **4. Responsables**

Será responsabilidad del Grupo de Gestión Humana la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizarla formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento y evaluación del programa PESVA ; elementos que contarán con la participación y gestión del Comité de gestión institucional y al acompañamiento de la comisión de personal los términos en que sea reglamentado institucionalmente.

## **5. Principios del programa**

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con el de Seguridad y Salud en trabajo; se crea el programa PESVA, cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de

enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

PESVA se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de Función Pública. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

## 6. Definiciones

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

**Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

**Bienestar:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

\* **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

\* **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

**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:** 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)

**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)

## 7. Etapas de desarrollo

Dentro del programa PESVA y teniendo en cuenta los lineamientos del plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2022, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2021, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2022.
- **Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2022.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

## 8. Socialización de resultados obtenidos

Para identificar las necesidades de los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades.

Ver Anexo 1: Resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades.

De acuerdo con el análisis realizado, se obtuvieron los siguientes resultados que sirven como insumo para la formulación del Plan de bienestar social e incentivos:

- Se debe fortalecer las estrategias para formular actividades de interés de los servidores públicos, con el objetivo de que sean llamativas y generen una mayor participación, todo esto con el fin de tener un mayor alcance en la percepción del nivel de satisfacción de los servidores públicos en cuanto las actividades ejecutadas desde bienestar.
- A los servidores públicos si les interesa seguir recibiendo, a través del correo institucional, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar, ahora bien, para un mayor alcance de participación sería interesante utilizar un medio de comunicación exclusivamente de bienestar donde se puedan publicar la información previa de las actividades.
- Se debe fortalecer e incentivar la ejecución de las actividades de bienestar usando como incentivo el programa de salario emocional.
- En cuanto a la frecuencia en qué a los servidores les gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar indican como resultado que los colaboradores esperan actividades de manera mensual que en este caso es la frecuencia más seguida, pero se debería seguir trabajando la realización de actividades de manera semanal.
- La información recibida por cada actividad que se realiza desde bienestar es suficiente para la mayoría de los servidores públicos, sin embargo, es importante fortalecer la creatividad de contenido para que genere mayor interés de participación.
- Los temas en que los servidores públicos están interesados en que se fortalezcan dentro de las estrategias de bienestar se encuentran **campañas de salud, jornadas deportivas, actividades físicas y capacitaciones** y, por **otro lado, también se destaca el interés de actividades como lectura y juegos interactivos.**
- Durante la vigencia 2021, las actividades que fueron de mayor interés y participación para los servidores públicos fueron talleres campañas de salud y las ferias de servicios. Por lo anterior es importante continuar realizando más ferias de

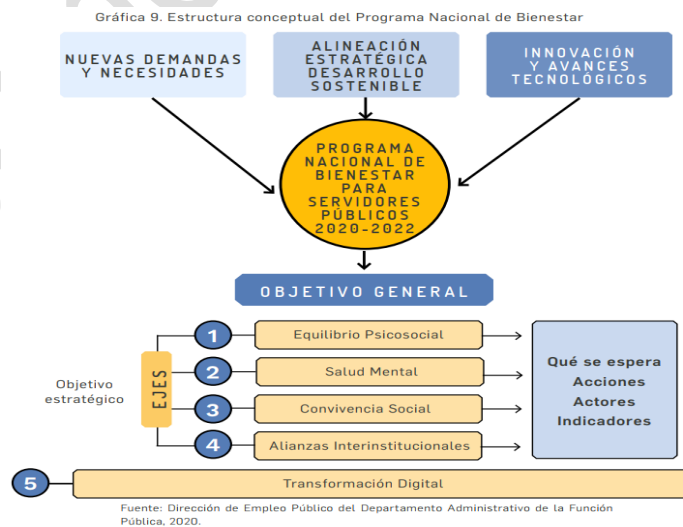
servicio entre las cuales se encuentran turismo, agencia de viajes y ferias de subsidio de vivienda temas en que los servidores públicos están interesados en que se sigan realizando

## 9. Estrategias para implementar

Una de las bases fundamentales para dar inicio a la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar: **“SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022”** que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar:

*“Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.”*

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales



que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

Grafica 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar  
Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública 2020

ejes en los cuales se espera que se planteen estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

Por esta razón se crea la estrategia PESVA donde se interrelacionan los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2021 con los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022:

Relación Ejes PNB 2020 - 2022	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	<b>P</b> royecto de vida <b>E</b> nlaces de integridad <b>S</b> alud Mental <b>V</b> italidad <b>A</b> mbiente Seguro
Eje Salud Mental	
Eje Convivencia social	
<b>Eje Alianzas interinstitucionales</b>	
<b>Eje Transformación digital</b>	

Tabla 1. Ejes PNB 2022- 2022  
Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

Y para este último se transversalizaron los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala en el gráfico anterior.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se busca fortalecer los ejes centrales que se trabajaron y se venían adoptando en la vigencia anterior y con el propósito de seguir manejando la relación armónica entre las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo; se siguen adoptando los siguientes

ejes de intervención cuyas iniciales dan el nombre al programa:

A modo de captar la atención de los servidores de la entidad, PESVA se representa por medio de una flor de loto.

La flor de loto representa la capacidad humana para adaptarse a todas las situaciones, su versatilidad es un claro ejemplo de la necesidad del cambio para la superación de adversidades.

El programa PESVA se rige bajo el principio de la adaptabilidad considerando 5 ejes que hacen posible una integridad direccionada a la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los servidores de Función Pública.



A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje de PESVA, aplicados al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2022:

Eje	Contenidos en el programa de bienestar	Color
<b>Proyecto de vida</b>	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	<b>Amarillo</b>
<b>Enlaces de Integridad</b>	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor	<b>Azul</b>



	desempeñada por los servidores de Función Pública.	
<b>Salud mental</b>	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.	<b>Morado</b>
<b>Vitalidad</b>	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	<b>Verde</b>
<b>Ambiente de trabajo seguro</b>	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST)	<b>Naranja</b>

Tabla  
2. Ejes  
del

Programa PESVA

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

Debido a que la estrategia PESVA tuvo una excelente acogida durante la vigencia 2021 y que, gracias a los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción general y la medición de clima y cultura, es importante seguir adoptando sus ejes centrales, pero es de aclarar que según la detección de necesidades que surgió de la aplicación de la encuesta general, se busca fortalecer con actividades y programas cada eje, todo esto con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

Ver anexos

Cada eje de intervención dentro del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, define un bosquejo de actividades a implementar durante la vigencia 2022, a saber:

Eje	Estrategia	Actividades
<b>Proyecto de vida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad Social Integral</li> <li>• Pre pensionados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover planes para la adquisición de vivienda por medio de ferias de servicio.</li> <li>• Promover programas de formación y capacitación.</li> <li>• Realizar Charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar. Puede incluir temáticas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocupación del tiempo libre.</li> <li>• Promoción de la salud.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Enlaces de Integridad</b>	Actividades Socio - Culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración Día de la Familia.</li> <li>• Vacaciones Recreativas Niños.</li> <li>• Cierre de Gestión.</li> <li>• Celebración día del Servidor Público.</li> <li>• Celebración Halloween.</li> <li>• Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.</li> </ul>
	Plan de estímulos e incentivos.	<p>Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como el desempeño de los mejores equipos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elección del mejor equipo de trabajo.</li> <li>• Elección del mejor Servidor de carrera y libre nombramiento y remoción.</li> </ul>
	Convivencia Institucional	<p>Reconocimiento para los colaboradores en el marco del Código de Integridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la inclusión, diversidad y equidad.</li> </ul>
<b>Salud mental</b>	Salario Emocional	<p>Proporcionar estímulos, beneficios, o retribuciones no económicas, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y felicidad en el trabajo.</p>
	Programa Servimos	<p>El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas,</p>

Eje	Estrategia	Actividades
		mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.
<b>Vitalidad</b>	Recreación Ambiental, Cultural del Deporte	Fomentar y estructurar acciones que atiendan a las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Torneos y juegos interactivos.</li> <li>• Jornadas de actividad física.</li> </ul>
	Entorno laboral saludable	Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable, esto realizado por medio Campañas de salud.
<b>Ambiente de trabajo seguro</b>	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección que vayan de la mano con entidades Promotoras de Salud (EPS) y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

Tabla 3. Actividades Programa PESVA  
Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, tienen en cuenta la nueva realidad dada la emergencia sanitaria en el territorio nacional por el Coronavirus Covid - 19; por lo tanto, es indispensable la planificación y ejecución de dichas actividades a través del uso de las TIC's, durante las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y presencial; adicionalmente con la alternancia de estas. La ejecución de las actividades de bienestar se llevará a cabo mediante alianzas interinstitucionales.

## 10. Seguimiento y evaluación

Corresponderá al Grupo de Gestión Humana, con la participación del Comité de Gestión Institucional y al acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2022.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

### 10.1. Ejecución de actividades de bienestar

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
- **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

### 10.2. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.
- **Medición:** Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

## 11. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2022, **PESVA**, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

## 12. Anexos

### 12.1. Cronograma de bienestar, Estímulos e Incentivos 2022

A este plan se anexan el cronograma de actividades y los resultados de los diferentes informes que sirvieron como insumo para la elaboración de este plan.

Cronograma de Bienestar, Estímulos e incentivos 2022														
No.	Mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Responsable
1	Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022	■												Ana Milena Ordóñez Ocasión
2	Celebración día de la Mujer			■										
3	Celebración día del Hombre			■										
4	Encuentros con el director				■				■					
5	Difusión Salario emocional		■				■			■				

Cronograma de Bienestar, Estímulos e incentivos 2022														
No.	Mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Responsable
6	Celebración Día de la Secretaria													
7	Celebrar Día de la Madre													
8	Celebrar Día del Padre													
9	Caminatas Ecológicas													
10	Promover planes para la adquisición de vivienda por medio de ferias de servicio.													
11	Realizar Capacitaciones con entidades Promotoras de Salud (EPS)													
12	Talleres con el apoyo de administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías													
13	Taller manejo del tiempo libre													
14	Día del servidor público													
15	Celebración Día del conductor													
16	Celebración Día del amor y la amistad													
17	Celebración Halloween													
18	Aniversario Función Pública													
19	Actividad Código de Integridad													
20	Talleres para Pre pensionados													
21	Taller Trabajo en equipo													
22	Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.													
23	Torneo Uno													
24	Capacitación Comunicación Asertiva													
25	Promoción de la salud.													
26	Reconocimiento para los colaboradores en el marco del Código de Integridad.													
27	Promoción salario emocional													
28	Promover programa servimos													
29	Jornadas de actividad física - aeróbica													
30	Torneo futbol													

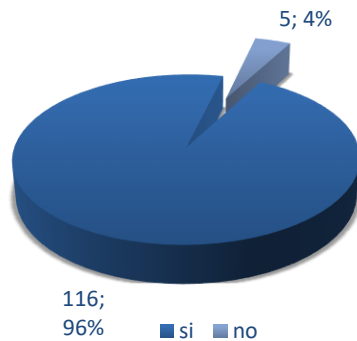
Cronograma de Bienestar, Estímulos e incentivos 2022														
No.	Mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Responsable
31	Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable, esto realizado por medio													
32	Campañas de salud													
33	Actividad física o cultural													
34	Campañas de difusión de información sobre inclusión, diversidad y equidad													
35	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección (EPS) - (ARL)													
36	Torneo Parchís (virtual)													
37	Semana de la salud - Bienestar - SST													
38	Socialización de los resultados de clima y cultura													
39	Actividades de desarrollo emocional y salud mental: manejo de emociones.													
40	Ejecutar talleres, otorgando herramientas para el manejo adecuado del estrés.													
41	Promover encuentros y/o cafés virtuales al interior de los equipos de trabajo, de actividades que incentiven las buenas prácticas, fortaleciendo las relaciones interpersonales, trabajo colaborativo, comunicación efectiva.													
42	Ejecutar actividades de pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral, durante la jornada de trabajo.													
43	Torneo de rana													
44	Actividad en Función Pública enfocada a promover el uso de la bicicleta													
45	Actividad Desarrollo o Formación													
46	Charlas, conferencias													
47	Felicitar a los servidores en su cumpleaños													

Cronograma de Bienestar, Estímulos e incentivos 2022														
No.	Mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Responsable
48	Premiación plan anual de incentivos													
49	Cierre de gestión 2022													
50	Novenas Navideñas													

## 12.2. Resultados encuestas de detención de necesidades

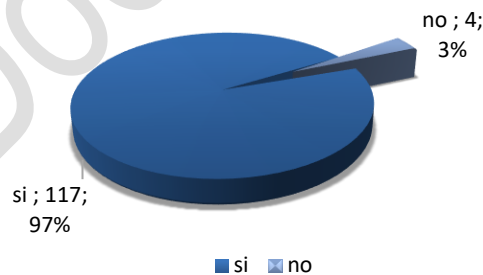
De una muestra de 121 servidores se obtuvieron los siguientes resultados:

¿Le interesaría seguir recibiendo, a través del correo institucional, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar?



De un total 121 servidores que contestaron la encuesta de satisfacción, el 96 % están interesados en seguir recibiendo, a través del correo institucional, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar, así como se viene trabajando actualmente en la entidad. El 4 % no están interesados.

¿Son suficientes los medios utilizados por la entidad para informar sobre las actividades de

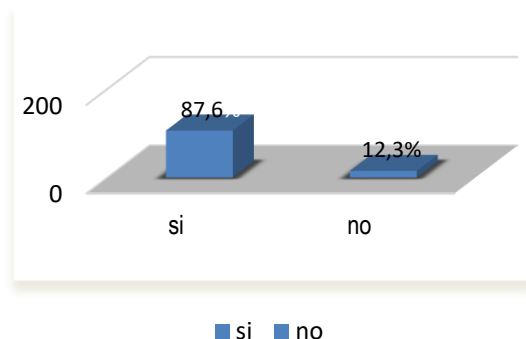


De un total de 121 servidores, el 97 % respondieron que son suficientes los medios utilizados por la entidad para informar sobre las actividades de bienestar, ahora bien, un 3 % manifiesta que no son suficientes.



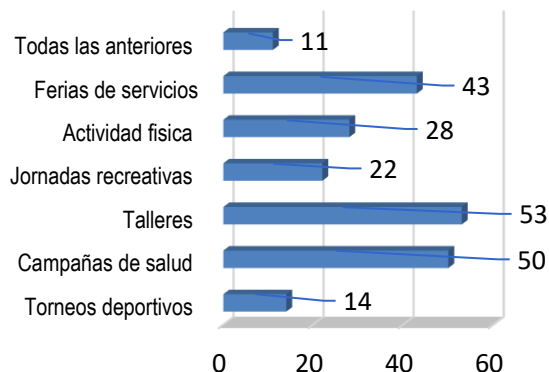
bienestar?

¿Le gustaría continuar participando en las actividades que propone Bienestar en compañía de su grupo familiar?



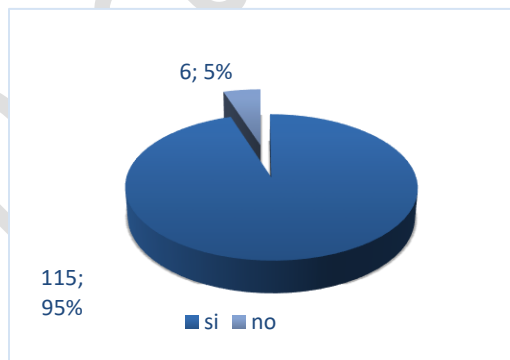
De un total de 121 servidores, el 88 % respondieron que les gustaría continuar participando de las actividades propuestas de bienestar en compañía del grupo familiar. Un 12% manifiesta que no les gustaría.

¿En cuál de las siguientes actividades ha participado?



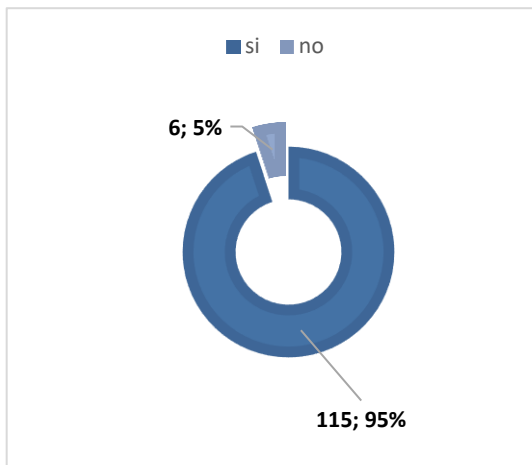
Las actividades con mayor participación entre los 121 servidores que diligenciaron la encuesta son: talleres con un 24 % y campañas de salud con un 23 %. Las actividades con menos participación son: jornadas recreativas con un 5 % y torneos deportivos con un 6 %. Se puede evidenciar la necesidad de identificar qué tipo de deportes son de interés general, para establecer estrategias que promuevan más participación. Se destaca que la mayoría de encuestados participan en talleres de manera activa.

¿Ha recibido información suficiente sobre las actividades de Bienestar?



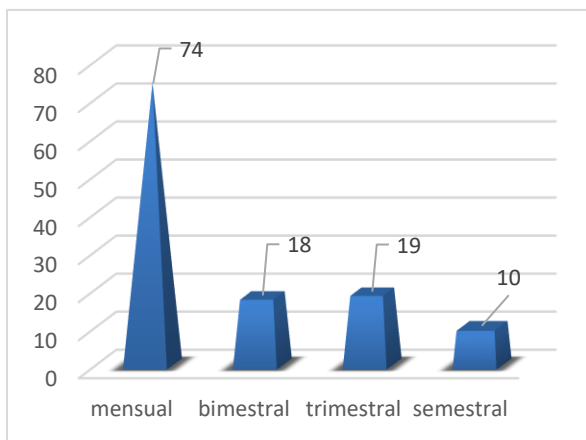
De un total de 121 servidores que diligenciaron la encuesta de satisfacción general, el 95 % correspondiente a 115 personas, respondieron que, si han recibido información suficiente sobre las actividades de Bienestar, lo que indica que la difusión de la información de las actividades tiene un impacto positivo en informar de manera oportuna a los interesados. Un 5 % indican que no han recibido información suficiente.

¿Cree que las actividades de Bienestar son suficientes para los colaboradores?



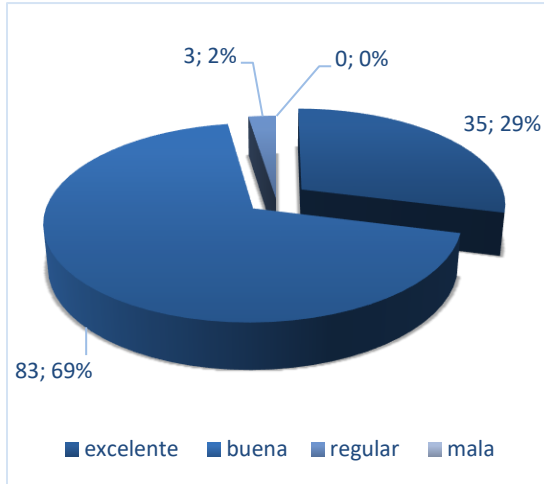
De un total de 121 servidores que contestaron la encuesta el 95 % respondieron que, si creen que las actividades de bienestar son suficientes, lo que indica que las actividades propuestas y ejecutadas desde bienestar son de agrado para la mayoría y que cumple con sus expectativas. Se sigue trabajando en innovar y proponer nuevas actividades, así mejorando la calidad del servicio prestado con el fin de disminuir el 5% que creen que las actividades de Bienestar no son suficientes.

¿Con qué frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar?



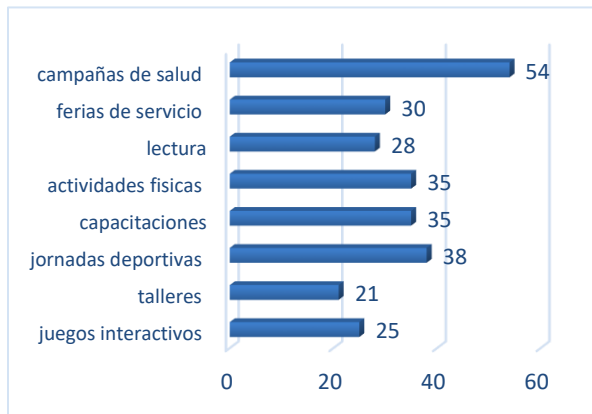
De un total de 121 servidores que contestaron la encuesta el 61% respondieron que la frecuencia en que les gustaría que se realizaran las actividades de bienestar sea mensual seguido de un 16 % que les gustaría que se realizaran trimestral y finalmente un 15 % que les gustaría que se realizaran de manera bimestral.

En general ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por el Grupo de Gestión Humana - Bienestar en la vigencia 2021?



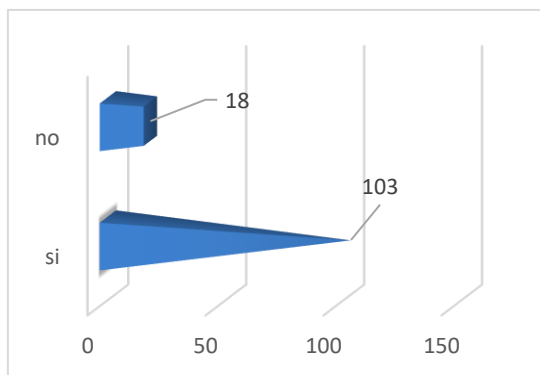
De un total de 121 servidores que contestaron la encuesta el 29% (35 personas) respondieron que su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por el Grupo de Gestión Humana - Bienestar en la vigencia 2021 fueron EXCELENTES, seguido por un 69% (83 personas) que indican que fueron BUENAS. Un 2 % indican que son regulares. Se destaca que no se presentó ninguna apreciación negativa o mala de las estrategias empleadas lo que demuestra que la gestión realizada desde bienestar impacta positivamente en la institución y de igual manera se sigue trabajando para aumentar el porcentaje de excelencia

¿En qué temas le gustaría que se fortalecieran las actividades del programa de Bienestar?



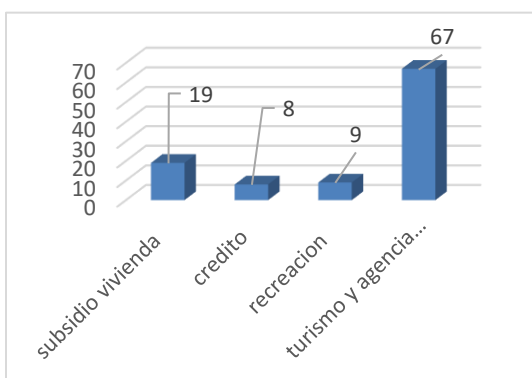
De un total de servidores que contestaron la encuesta que corresponde a 121 personas, respondieron que los temas en los cuales les gustaría que se fortalecieran desde bienestar sean: campañas de salud con un 54%, seguido de jornadas deportivas con un 14% y actividades físicas y capacitaciones con 13 %. Se destaca el interés de actividades como lectura y juegos

¿Le gustaría que se realizarán más ferias de servicios?



De un total de 121 servidores que contestaron la encuesta, el 85% correspondiente a 103 personas, respondieron que les gustaría que se realizarán más ferias de servicios en la entidad, lo cual indica que estas actividades son del agrado de los servidores y que han tenido una excelente acogida dentro de las actividades que desarrolla bienestar.

¿En qué tema le gustaría tener más ferias de servicios?



De un total de 121 servidores que contestaron la encuesta, se observa el interés de los encuestados en seguir realizando ferias de servicios como una de las actividades de bienestar. Los resultados arrojaron que el 65% de los encuestados están interesados en que se realicen ferias de viajes y turismo y el 18% indican que están interesados en que se hagan ferias de subsidio de vivienda.

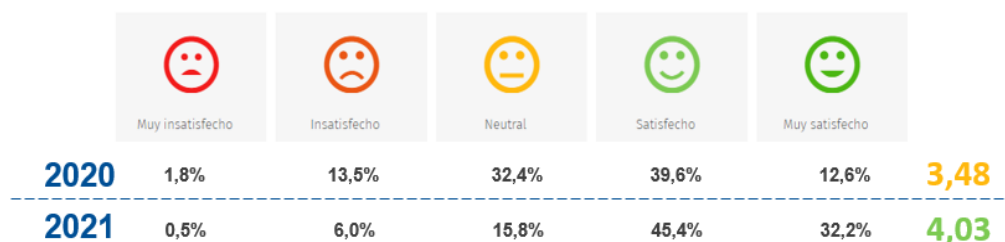
## 12.3. Resultados encuestas de medición de clima organizacional

### Índices Globales



### Satisfacción general sobre el Clima Organizacional

A continuación, se presenta la distribución de respuestas para cada una de las opciones a la pregunta "Seleccione la calificación que represente su nivel de satisfacción general sobre el Clima Organizacional dentro del DAFP:"

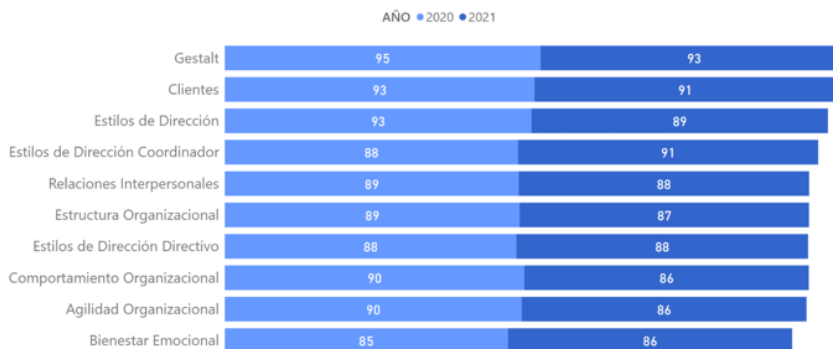


Enunciado	Promedio	TA	PA	PD	TD	Dimensión
Mi líder confía en que puedo realizar mis tareas de manera remota.	3,75	124	14	2	6	Estilos de Dirección Coordinador
Continuamos brindando nuestros servicios a nuestros grupos de valor con la misma calidad de siempre; pese a la emergencia sanitaria.	3,75	143	35	4	1	Clientes
Mi líder me comunica claramente lo que espera de mí en esta época de crisis.	3,74	117	20	6	2	Estilos de Dirección Coordinador
Sigo eligiendo trabajar en esta entidad.	3,72	140	35	8	0	Gestalt
Me siento motivado para trabajar por los resultados de Función Pública.	3,70	140	32	10	1	Gestalt
Mi espacio de trabajo en casa cuenta con las condiciones para realizar satisfactoriamente mis funciones.	3,69	141	31	7	4	Bienestar Emocional
En Función Pública se ha desarrollado un plan de continuidad como respuesta a la pandemia.	3,67	133	42	6	2	Comportamiento Organizacional
La mayor parte del tiempo siento que puedo realizar satisfactoriamente mis funciones.	3,64	132	39	9	3	Bienestar Emocional
Mi líder implementa nuevos canales de comunicación con el equipo para sentirnos conectados entre nosotros.	3,63	106	30	4	5	Estilos de Dirección Coordinador
Cuento con las herramientas, equipos o elementos necesarios para realizar mi trabajo.	3,63	130	42	7	4	Estructura Organizacional
Mi líder comprende que estoy lidiando con cuestiones emocionales, laborales y al mismo tiempo domésticas en estos momentos.	3,63	106	30	3	6	Estilos de Dirección Coordinador

Puntuación Promedio Máxima: 4

### Puntuaciones Variables 2020 - 2021

El siguiente gráfico de embudo presenta las puntuaciones de las Variables, las cuales se evidencian en un nivel de percepción **Ideal**.



## 12.4. Resultados Informe de satisfacción

En el informe de satisfacción se evalúan diferentes ítems que permite dar una perspectiva global del nivel de satisfacción de cada actividad ejecutada por el Grupo de Gestión Humana, en el cuadro se analiza cada ítem:

Ítems	Resultados
Calidad del servicio prestado en la actividad	Para el desarrollo de este informe se tuvieron en cuenta 47 actividades, para lo cual se obtuvieron los siguientes resultados, en cuanto a calidad del servicio prestado en las actividades , el promedio general obtenido es de 4,85 puntos; comparando el resultado con el puntaje del informe de satisfacción del primer semestre se observa que se aumentó en un 1,67 %, indicando que han mejorado la calidad de las actividades planeadas y ejecutadas; de manera individual ninguna de las actividades es calificada por debajo a 4,5
Habilidades del ponente o facilitador de la actividad	Para el desarrollo de este informe se tuvieron en cuenta 47 actividades, para lo cual se obtuvieron los siguientes resultados, en cuanto a Habilidades del ponente o facilitador de la actividad, el promedio general obtenido es de 4,86 puntos; comparando el resultado con el puntaje del informe de satisfacción del primer semestre se observa que se aumentó en un 1,68 %, indicando que han mejorado las Habilidades del ponente o facilitador de la actividades que fueron planeadas y ejecutadas desde el área de bienestar para los servidores contratistas y pasantes ; de manera individual ninguna de las actividades es calificada por debajo a 4,2
Divulgación y logística del evento	Para el desarrollo de este informe se tuvieron en cuenta 47 actividades, para lo cual se obtuvieron los siguientes resultados, en cuanto a la Divulgación y logística del evento, el promedio general obtenido es de 4,84 puntos; comparando el resultado con el puntaje del informe de satisfacción del primer semestre se observa que se aumentó en un 2,33 %, indicando que han mejorado la manera de Divulgación y logística de los eventos que fueron planeadas y ejecutadas desde el GGH para los servidores contratistas y pasantes; de manera individual ninguna de las actividades es calificada por debajo a 4,5
Dependencia que más participo	Para el desarrollo de este informe se tuvo en cuenta 47 actividades, obteniendo los siguientes resultados: en cuanto a la dependencia más participativa en las actividades desarrolladas desde bienestar fue el Grupo de Gestión Humana con 21 participaciones, seguida por la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones con 9 participaciones y por último el Grupo de Gestión Financiera con 2 participaciones, estas son las oficinas que más participaron durante las actividades planteadas.

# 13. Plan de Incentivos y equipos de trabajo.

## Introducción

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2022; de conformidad con lo establecido en la Resolución N° 312 de 2013, modificada parcialmente por la resolución 702 de 2019 o la que modifique a sus veces.

### 13.1. Objetivo General

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.



## 13.2. Objetivos Específicos

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

## 13.3. Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

## 13.4. Tipos de incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

**Incentivos no pecuniarios:** Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, con el tope que defina el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.

- Bonos de consumo o de turismo.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Distinción Pública en la cartelera del Departamento por el término de un mes.
- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

**Incentivos pecuniarios:** Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente.

## 13.5. Requisitos para participar en el plan anual de incentivos

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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 sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

## 13.6. Estrategia del plan anual de incentivos

- Mejores servidores públicos.
- Mejores equipos de trabajo.

## 13.7. Estrategia mejores Servidores Públicos

Se otorgarán los incentivos al mejor servidor de carrera administrativa de la entidad, a los mejores servidores de carrera administrativa por cada nivel jerárquico y al mejor servidor de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública; cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente)

El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia, contempla los siguientes pasos:

1. El Grupo de Gestión Humana presentará al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar en el plan anual de incentivos.
2. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores

cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores, de carrera y de libre nombramiento y remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.

3. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden a saber:
  - No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.
  - El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años.
  - La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas.
  - Presentar el certificado electoral de la última votación, en este caso para presidencia o alcaldía.
4. Si el empate continúa, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional podrá elegir entre las siguientes alternativas para dirimir, dejando constancia de las mismas mediante acta de reunión:
  - Establecer otros criterios adicionales de desempate.
  - Establecer mecanismo de votación pública, en el que participen los servidores de la entidad, mediante la intranet u otras herramientas tecnológicas.
5. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional. En caso de presentar empates, se aplicarán los mismos criterios de desempate con los que se eligieron los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción, relacionadas en este procedimiento. Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor del Departamento Administrativo

de la Función Pública, sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.

6. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa de la entidad.

## 13.8. Estrategia equipos de trabajo

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto para la mejora en la gestión de la entidad; el Comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos, guardando relación con el Plan Nacional de Desarrollo Vigente y el Plan Estratégico de la Entidad.

Para la presente vigencia los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece.

Entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas del DAFP, gestión del cambio, innovación institucional.

## 13.9. Requisitos

- Los servidores públicos de la entidad, solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo al interior de la entidad podrán integrarse entre servidores

públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.

- Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de 2 participantes y un máximo de 6 y designará un representante, quien será el canal de comunicación de su equipo frente a las áreas competentes.
- Durante el desarrollo de las actividades de los mejores equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de integridad y de acuerdo con la propuesta.
- En el evento que se presente que uno de los integrantes del grupo se retire, podrá ingresar otro colaborador, que cumpla con los requisitos y podrá hacerlo en el proceso de diseño de la propuesta de intervención.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

## 13.10. Convocatoria y presentación de la propuesta

Se convocará e incentivará a la participación de todos los servidores públicos a inscribirse, en el incentivo de Mejores Equipos de Trabajo a través de los medios de comunicación que sean necesarios para su difusión. (se hará por medio de un formulario en línea).

- Se deberá consignar en un documento dirigido al GGH, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada en máximo 10 folios.
- La propuesta debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece, la cual debe contener los siguientes aspectos.
  - Introducción
  - Justificación
  - Objetivo general y objetivos específicos
  - Metodología de implementación

- Indicadores de Medición
- Cronograma de desarrollo y ejecución de la propuesta
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada

## 13.11. Equipo evaluador – Criterios

Se convocará e incentivará a la participación de todos los servidores públicos a inscribirse, en el incentivo de Mejores Equipos de Trabajo a través de los medios de comunicación que sean necesarios para su difusión. (se hará por medio de un formulario en línea).

- Se deberá consignar en un documento dirigido al GGH, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada en máximo 10 folios.
- La propuesta debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece, la cual debe contener los siguientes aspectos.
- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación
- Indicadores de Medición
- Cronograma de desarrollo y ejecución de la propuesta
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada

## 13.12. Funciones del equipo evaluador

Son funciones del equipo evaluador las siguientes:

1. Evaluar los proyectos que participen en el plan de incentivos, según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta cómo mínimo, los siguientes

factores:

- Cumplimiento de objetivos, presupuestos del proyecto.
  - Mejoramiento en la prestación del servicio
  - La calidad del mismo y la eficiencia con que se haya realizado la labor.
2. Asistir a la sustentación programada de los proyectos.
  3. Presentar un informe debidamente firmado a Comité de Gestión y Desempeño Institucional sobre los resultados de la evaluación.
  4. Programar visitas de verificación, cuando lo estimen pertinente, con el fin de obtener información complementaria que proporcione más elementos de juicio para el proceso de evaluación.

En el evento en que solo exista un equipo después de la etapa de inscripción o que ninguno de los Equipos de Trabajo obtenga el nivel de excelencia para acceder a los incentivos, se declarará desierta la premiación de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

### **13.13. Informe final y sustentación**

- Se presentará un informe final del proyecto, con el resultado del acompañamiento y las conclusiones de la estrategia utilizada.
- Esta se realizará de manera presencial o virtual, según decisión de la alta dirección.
- La presentación de la propuesta termina con la sustentación del equipo al jurado.
- La entrega del informe consiste en un documento escrito, el cual debe ser radicado.
- Este hace referencia a los aspectos mínimos señalados en la propuesta, así como el análisis de los indicadores de medición establecidos, conclusiones y recomendaciones.
- En la proyección de la metodología se evaluará la viabilidad de ampliar la cobertura de la aplicación de la propuesta ejecutada.



- Tener las actas de reuniones que deben ser respaldadas con las firmas de los participantes, así como la intervención en las respectivas mediciones e implementación.

#### **Justificación de la propuesta:**

- El equipo participante, deberá ejecutar lo establecido en la propuesta, de acuerdo con la metodología y cronograma, determinado en la misma, esta se desarrollará por plataformas virtuales, donde se pueda evidenciar la ejecución y los participantes.
- Se debe presentar como mínimo la mitad del avance en un tiempo determinado, en aras de que los evaluadores, puedan hacer recomendaciones y los equipos, hacer el ajuste.
- El equipo participante podrá realizar la aplicación de algunos instrumentos, en aras de alimentar la propuesta, dejando evidencias a través de actas de reunión, listados de asistencia, respaldada por la plataforma virtual que se maneje.
- En cuanto a la sustentación, se sugiere:
  - La participación de todos los integrantes inscritos en mejores Equipos de Trabajo.
  - Dominio del tema, en este sentido todos los miembros del Equipo deben manejar los conceptos y la metodología.
  - Se tendrá en cuenta los aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable, los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas del DAFP, gestión del cambio, innovación institucional.
  - La creatividad y utilización de recursos por parte de Equipo de Trabajo a su vez, las ayudas audiovisuales en la sustentación del proyecto.

#### **Criterios de desempate:**

En caso de empate el equipo ganador, se define por sorteo, para lo cual se contará con las

personas que acompañan en el proceso de evaluación, dejando de ello constancia en acta debidamente firmada por quienes intervengan.

## 13.14. Condiciones de los Proyecto

El proyecto debe consistir en un conjunto de actividades orientadas a incrementar el mejor de los recursos, mejorar la prestación del servicio, o cumplir un objetivo institucional. Un proyecto se considera viable para ser llevado a cabo por un equipo de trabajo cuando:

1. Pretenda mejorar o lograr una innovación integral o parcial de los procesos, ya sea en tiempo, optimización en la administración de la información, introducción de tecnología administrativa para procesos misionales o de apoyo o cualquier otro aspecto con capacidad de mejorar la gestión institucional, establecer correctivos a falencias previamente identificadas que efectivamente puedan ser implementadas.
2. Plantee evidencias objetivas de los resultados a lograr.
3. No genere erogación o carga presupuestal para la entidad.
4. Responda a los criterios de excelencia, calidad y muestre aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
5. Incluya las recomendaciones necesarias para que el proyecto tenga continuidad en el tiempo.

Si el proyecto contempla el desarrollo de aplicativos, estos deben adecuarse a los requisitos de la plataforma tecnológica de la entidad y contar con el concepto técnico de viabilidad del Jefe de OTIC.

### Designación de evaluadores y seguimiento al proceso:

El Comité de Gestión y Desempeño será el encargado de orientar, coordinar, controlar el proceso y designar los evaluados, para lo cual realizará las siguientes actividades:

1. Verificar que los equipos han sido conformados de acuerdo con los parámetros definidos en el presente plan.

2. Inscribir los proyectos que cumplan los parámetros establecidos en el presente plan.
3. Seleccionar las personas idóneas, provenientes del sector público o privado, que serán los evaluadores que garanticen imparcialidad y conocimiento técnico, dependiendo de las áreas y temas inscritos.
4. Informar al Director de la entidad, sobre los resultados de evaluación de los Equipos de Trabajo, con el fin de asignar, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad y los incentivos no pecuniarios al segundo y tercer mejor equipo de trabajo.



El servicio público  
es de todos

Función  
Pública

## Plan de Bienestar e Incentivos

VERSIÓN 01

Proceso de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2022

**Departamento Administrativo de la Función Pública**

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

[eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.