



Función Pública



Plan de Bienestar Social e Incentivos Proceso Gestión del Talento Humano

Versión 01
Enero 2025



Función Pública

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2021-01-30	Creación del documento
2	2022-01-27	Actualización vigencia 2022
3	2023-01-30	Actualización vigencia 2023
4	2024-01-23	Actualización vigencia 2024
5	2025-01-15	Actualización vigencia 2025

Contenido

I. Plan de Bienestar Social	5
1. Introducción	5
2. Glosario	6
3. Propósito	8
4. Objetivo General	8
5. Objetivos Específicos	8
8. Etapas de Desarrollo	10
9. Marco Normativo	10
10. Metodología Diagnóstico de Necesidades	13
14. Resultados Encuesta de Caracterización	17
15. Ejes Elaboración Plan de Bienestar Social	26
16. Resultados Encuesta por Eje y Ámbito	29
17. Fase de Evaluación y Seguimiento	33
18. Nivel de Satisfacción	33
19. Entidades de Apoyo	34
20. Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2024	34
II. Incentivos	36

21.	Introducción	36
22.	Objetivo General	36
23.	Objetivos Específicos	36
24.	Beneficiarios	37
25.	Tipos de Incentivos	37
26.	Equipos de Trabajo	39
27.	Etapas de la Convocatoria	40
28.	Ejes Temáticos	40
29.	Etapas del Proyecto	41
30.	Requisitos de Inscripción	41
31.	Convocatoria y Presentación de la Propuesta	42
32.	Cronograma	43
33.	Equipo Evaluador y Los Criterios	44
	Bibliografía	46



Función Pública

Índice de tablas

Tabla 1 Marco Normativo Bienestar Social e Incentivos.	10
Tabla 2 Planta de personal con corte al 9 de diciembre de 2024	15
Tabla 3 Participantes Encuesta de Necesidades Vigencia 2025.....	15
Tabla 4 Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030.....	27
Tabla 5 Cronograma Bienestar Social e Incentivos 2025.....	35
Tabla 6 Cronograma Equipos de Trabajo	43
Tabla 7 Mecanismos de Evaluación Equipos de Trabajo	45

Índice de gráficas

Gráfica 1 - Sexo.....	17
Gráfica 2 - Género	17
Gráfica 3 - Estado Civil	18
Gráfica 4 - Tipo de Vinculación	18
Gráfica 5 - Cargo	19
Gráfica 6 - Dependencias	20
Gráfica 7 - Tiene Hijas/os	20
Gráfica 8 - Cuántas/os Hijas/os tiene.....	21
Gráfica 9 - Sexo de las hijas y los hijos.....	21
Gráfica 10 - Presentan Discapacidad.....	22
Gráfica 11 - Tipo de Discapacidad.....	22
Gráfica 12 - Tiene Mascotas	23
Gráfica 13 - Tipo de Mascotas	23
Gráfica 14 - Motivos participación actividades proyectadas Plan de Bienestar 2025	24
Gráfica 15 - Actividades que deben ser priorizadas 2025	25
Gráfica 16 - Medios de socialización actividades Plan de Bienestar e Incentivos	26
Gráfica 17 - Eje - Diversidad e Inclusión y Equilibrio Psicosocial – Ámbito Deportivo	29
Gráfica 18 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Cultural	29
Gráfica 19 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Recreativo, Cultural y Deportivo	30
Gráfica 20 - Eje – Salud Mental y Equilibrio Psicosocial – Transformación Digital Ámbito Formativo.....	31
Gráfica 21 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Recreativo – Transformación Digital, Cultural y Deportivo	32

I. Plan de Bienestar Social

1. Introducción

El presente documento contiene el Plan de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a las servidoras y los servidores de la Entidad; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales 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 el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se reitera que el pilar fundamental de Función Pública es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental a nivel 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, las metas institucionales, y el incremento en el índice de Clima Laboral y Cultura Organizacional.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión Humana en su componente de Bienestar, lidera el proceso de diagnóstico y formulación del Plan Institucional de Bienestar social e Incentivos para la vigencia 2025, con el objetivo de mejorar el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, el cual busca establecer condiciones laborales que fomenten la felicidad, la creatividad, la motivación, la identidad y la vocación por el servicio público. Estas acciones permitirán incrementar las competencias, fortalecer la participación y el desarrollo profesional, y garantizar la seguridad laboral, todo ello alineado con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

2. Glosario

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: Siguiendo los 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, reacción, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Felicidad: *“La premisa de la psicología positiva es que el bienestar se puede definir, medir y enseñar. El bienestar incluye emociones positivas, compromiso intenso, buenas relaciones, significado y realización (PERMA). Los cuestionarios pueden medirlo. Los capacitadores pueden enseñarlo. Alcanzarlo no solo hace que las personas se sientan más realizadas, sino que también hace que las empresas sean más productivas, los soldados más resilientes, los estudiantes más comprometidos y los matrimonios más felices.*



Función Pública

Seligman incluso ideó una fórmula: $H = S + C + V$. La felicidad es igual a tu punto de ajuste genético más las circunstancias de tu vida más los factores bajo control voluntario". (Pedro Gibbon, HUMANIDADES, Verano 2020, Volumen 41, Número 3, National Endowment for the Humanities, <https://acortar.link/ThX608>)

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*



Función Pública

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, Rubén Calidad de vida: una definición integradora Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia).

Salario Emocional: *"(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)" (Montalvo Poveda, M. E., 2018).*

3. Propósito

Implementar las actividades del Plan de Bienestar, ajustándolas a las necesidades e intereses de los servidores públicos y en consonancia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, para promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

4. Objetivo General

Diseñar e implementar estrategias de bienestar que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, fomentando su motivación y reconocimiento para mejorar su desempeño y fortalecer su vocación al servicio público.

5. Objetivos Específicos

- a. Implementar un programa integral de bienestar social que responda a las necesidades de las servidoras y los servidores públicos de la Función Pública y sus familias, promoviendo la salud física y mental, el equilibrio familia-trabajo y la sostenibilidad ambiental.



Función Pública

- b. Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo la apropiación de los valores institucionales y el sentido de pertenencia, en el marco de la transformación digital, para impulsar el compromiso con el servicio público y la responsabilidad social.
- c. Consolidar un clima laboral satisfactorio y una cultura organizacional diversa e inclusiva que promueva el equilibrio familia-trabajo y el sentido de pertenencia de todas las servidoras y los servidores públicos de la Función Pública.
- d. Armonizar las actividades de bienestar y optimizar la asignación de recursos para maximizar su impacto en el cumplimiento de las proyecciones institucionales, asegurando una distribución equitativa.

6. Alcance

Con fundamento en el Decreto 1567 de 1998, el presente plan tiene como beneficiarios a todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad y sus familias, quienes tendrán acceso a las políticas, planes y programas de bienestar laboral.

A través de este plan, se busca mejorar significativamente la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, promoviendo acciones que favorezcan su crecimiento personal, integración y calidad de vida, y fomentando su desarrollo integral y elevando sus niveles de satisfacción.

7. Responsables

El Grupo de Gestión Humana, será responsable de identificar, analizar y consolidar las necesidades de bienestar de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, utilizando las herramientas disponibles para formular un Plan de Bienestar Social e Incentivos integral, en colaboración con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

8. Etapas de desarrollo

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2025, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2025.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

9. Marco Normativo

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha establecido el siguiente marco normativo como guía para la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

Tabla 1 Marco Normativo Bienestar Social e Incentivos.

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	<i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i> 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



Función Pública

Norma	Descripción
	implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Ley 1010 de 2006	<i>“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.</i> Por la cual da los lineamientos para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de violencia contra la dignidad humana.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1618 de 2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6	“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



Función Pública

Norma	Descripción
del Decreto-ley 1567 de 1998	bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	<i>“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.</i> 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.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.</i> Título 10, Sistema de Estímulos, los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.



Función Pública

Norma	Descripción
	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.
Decreto 1499 de 2017	Que modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Decreto 51 de 2018	<i>“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.</i> Artículo 4, en lo relativo a los beneficiarios del Plan de Bienestar Social.
Resolución 633 de 2016	<i>“Por la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública”.</i>
Directiva 001 del 15 de enero de 2025	<i>“Por la cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas Menstruantes del Departamento Administrativo de la Función pública”.</i>

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

10. Metodología Diagnóstico de Necesidades

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025 se fundamenta en un diagnóstico de las necesidades de las servidoras y los servidores públicos, obtenido a través de una encuesta personalizada. Con base en los resultados de esta investigación, se han establecido prioridades y estrategias alineadas con las políticas nacionales, para así diseñar un plan a la medida de las necesidades de nuestra institución.

A continuación, se describe la metodología utilizada en el proceso de diagnóstico.

La caracterización general se llevó a través del formulario que se creó en línea solicitando información básica suministrada por las servidoras y los servidores de la Entidad, en lo que corresponde a: nombre y apellidos de la servidora y el servidor, fecha de nacimiento, sexo, género, estado civil, correo institucional, correo personal, tipo de vinculación, cargo, dependencia, teléfono de contacto, si tiene mascotas y el tipo de mascotas que tiene, el número de hijos(as) que tiene, nombre de los(as) hijos(as), documento de identidad, fecha de nacimiento, sexo y si presentan algún tipo de discapacidad y qué tipo de discapacidad presentan. Así mismo, se formularon preguntas asociadas a los intereses y expectativas frente a las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

La metodología empleada para el formulario en línea es de selección múltiple con posibilidad de elegir varias opciones como respuesta, finalizando cada pregunta con una pregunta abierta, en la cual se brinda el espacio para que los servidores hagan sus aportes al plan. El formulario se socializó a través del correo institucional de bienestar.

Fecha de Aplicación: Del 20 de noviembre al 9 de diciembre de 2024.

Tipo de Instrumento: Encuesta con preguntas de selección múltiple, relacionada a la información personal, de su núcleo familiar y expectativas frente a las actividades a desarrollar del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

Población Objeto: Servidoras y Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Encuestas Respondidas: El instrumento fue respondido por ciento ochenta y nueve (189) personas, de un total de trescientos siete (307) servidoras y servidores públicos activos con corte al 9 de diciembre de 2024, equivalente a un sesenta y dos por ciento (62%) del talento humano vinculado a la planta de la Entidad.



Función Pública

Tabla 2 Planta de personal con corte al 9 de diciembre de 2024

CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIODO DE PRUEBA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	PLANTA TEMPORAL
18	98	42	78	71

El cuadro relacionado anteriormente, refleja la población vinculada activa a la planta de personal. Tomado de la Matriz de Caracterización.

Tabla 3 Participantes Encuesta de Necesidades Vigencia 2025

CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIODO DE PRUEBA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	PLANTA TEMPORAL
15	96	17	28	33

El cuadro relacionado anteriormente, refleja la población vinculada activa a la planta de personal que participó en la Encuesta de Necesidades.

11. Responsable

Coordinador de Gestión Humana del Departamento Administrativo de la Función Pública o quien haga sus veces.

12. Generalidades

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 051 de 2018, los beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos son los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública y sus familias, entendidas como el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres y los hijos hasta los 25 años o mayores con discapacidad que dependan económicamente del servidor.



Función Pública

La Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” señala que “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 derecho de carrera administrativa”

13. Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos se construye sobre una base sólida: el marco normativo, las necesidades de los empleados y los resultados de la medición del clima laboral. Esta combinación de elementos garantiza un enfoque integral que impacta positivamente la calidad de vida de los trabajadores en todas sus dimensiones.

Con el fin de promover el desarrollo integral de las servidoras y los servidores, el Grupo de Gestión Humana lidera la implementación de actividades y programas enfocados en el aprendizaje colaborativo, la cultura organizacional, la preparación para la jubilación y el bienestar general. Estas iniciativas contribuyen a crear un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.

Con el objetivo de facilitar la gestión y el seguimiento del plan, se ha establecido una clasificación detallada de los diferentes ítems que lo componen. Esta estructura permite una asignación eficiente de recursos y facilita la evaluación de los resultados.

Plan de Bienestar

Incluye actividades relacionadas en aspectos recreativos, culturales, deportivos, artísticos y salud.

Incentivos



Función Pública

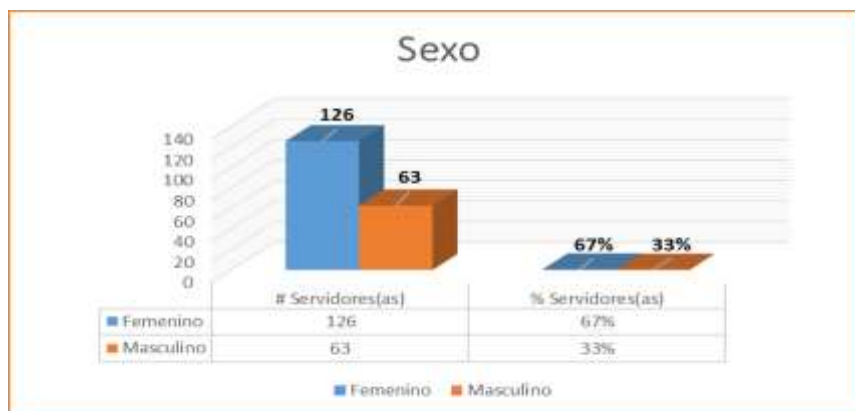
Con el fin de promover una cultura de excelencia, se han establecido diversos incentivos, tanto pecuniarios como no pecuniarios, para reconocer el desempeño de las servidoras y los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como de los equipos de trabajo. Estos incentivos buscan motivar a todos los colaboradores y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

14. Resultados Encuesta de Caracterización

a) Datos personales y núcleo familiar

Con base en la información suministrada por las servidoras y los servidores, se puede comprender los aspectos relacionados con la fecha de nacimiento, el sexo y género, el estado civil, tipo de vinculación, cargo, dependencia, si tiene hijos, cuántos hijos tiene, fecha de nacimiento, sexo y si presentan algún tipo de discapacidad, si tiene mascotas y que tipo de mascotas tiene, así:

Gráfica 1 - Sexo

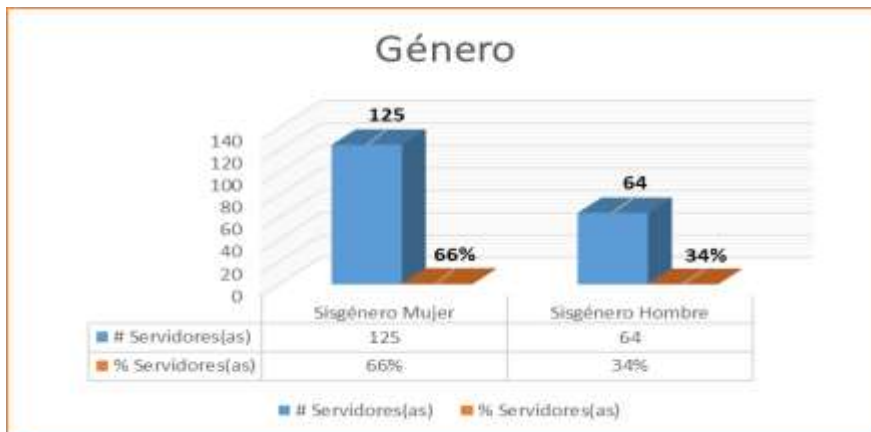


La información suministrada por la Encuesta precisa que 126 servidoras (67%) se identifican con sexo mujer y 63 servidores (33%) se identifican con sexo hombre.

Gráfica 2 - Género



Función Pública



La información suministrada por la Encuesta precisa que 125 servidoras (66%) se identifican con sisgénero mujer y 64 servidores (34%) se identifican con sisgénero hombre.

Gráfica 3 - Estado Civil

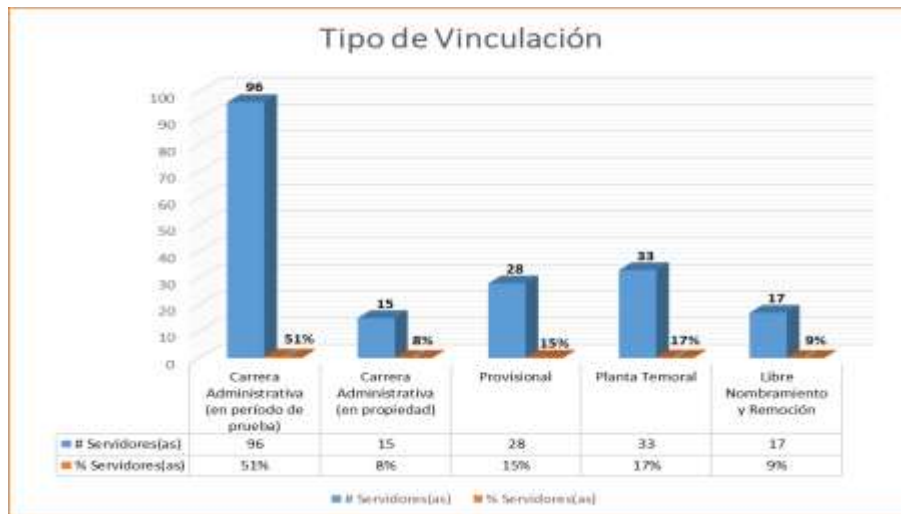


El estado civil del reporte evidencia que 88 servidoras y servidores son solteras/os, correspondiente al 47% de la población que respondió la encuesta, el 31 % están casadas/os (58 servidoras/es), un 19% (36 servidoras/es) viven en unión libre y el 4% son divorciadas/os (7 servidoras/es).

Gráfica 4 - Tipo de Vinculación

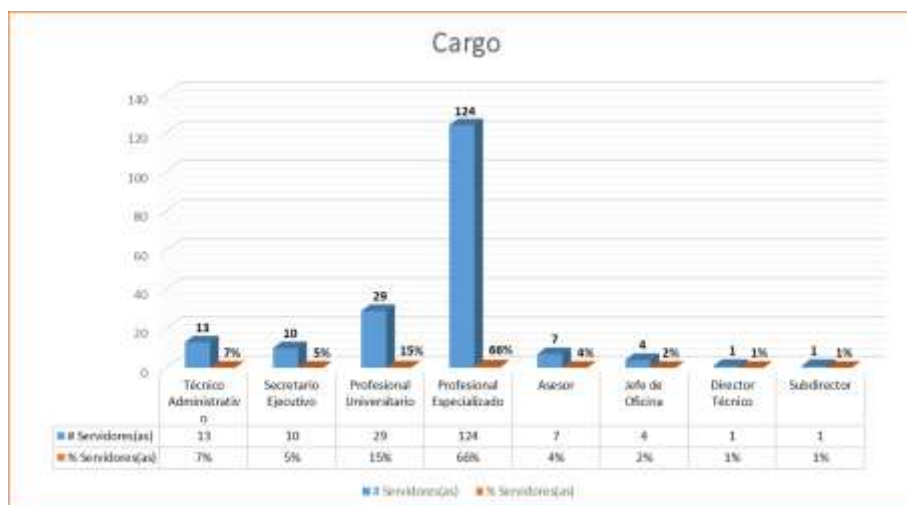


Función Pública



El tipo de vinculación suministrado por la Encuesta evidencia que 96 servidoras y servidores participantes se encuentran en Carrera Administrativa en Periodo de Prueba (51%), 15 servidoras/es son de Carrera Administrativa en Propiedad (8%), 28 son Provisionales (15%), 33 son de Planta Temporal (17%) y 17 son de Libre Nombramiento y Remoción (9%).

Gráfica 5 - Cargo





Función Pública

La muestra evidencia que 124 servidoras/es ostentan el Cargo de Profesional especializado (66%), 29 Profesionales Universitarios correspondiente al 15% de la población que respondió la encuesta, el 7% son Técnicos Administrativos (13 servidores), 10 son Secretarios Ejecutivos (5%), 7 Asesores, 4 Jefes de Oficina, 1 Director Técnico y 1 Subdirector.

Gráfica 6 - Dependencias



La información suministrada por la Encuesta precisa que el mayor número de participantes se encuentra en la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano (DPTSC) con 24 servidoras/es (13%), seguida de la Dirección de Desarrollo Organizacional (DDO) con 22 servidoras/es (12%), y finalmente la Dirección de Empleo Público con 21 servidoras/es (11%).

Gráfica 7 - Tiene Hijas/os



Función Pública



Los resultados indican que 112 (59%) servidoras/es de la muestra tienen hijos y 77 personas correspondiente al 41% no tiene.

Gráfica 8 - Cuántas/os Hijas/os tiene



De 74 servidoras/es, el 77% tiene una hija o un hijo, el 20% tiene dos hijas/os, el 1% tiene tres hijas/os y cuatro hijas/os respectivamente, menores de edad.

Es de aclarar que los datos de las hijas y los hijos de 18 años en adelante, no se reportan en este apartado ni en los subsiguientes.

Gráfica 9 - Sexo de las hijas y los hijos



Función Pública



De 94 hijas/os menores de edad reportados, el 53% es de sexo mujer, el 47% son de sexo hombre.

Gráfica 10 - Presentan Discapacidad



Los resultados evidencian que 3 hijas/os de las/os servidoras/es presentan discapacidad (3%) frente a 94 hijas/os de los(as) servidores (97%) que no presentan ninguna.

A continuación, se relacionan las discapacidades de los(as) hijos(as) reportadas por los servidores:

Gráfica 11 - Tipo de Discapacidad

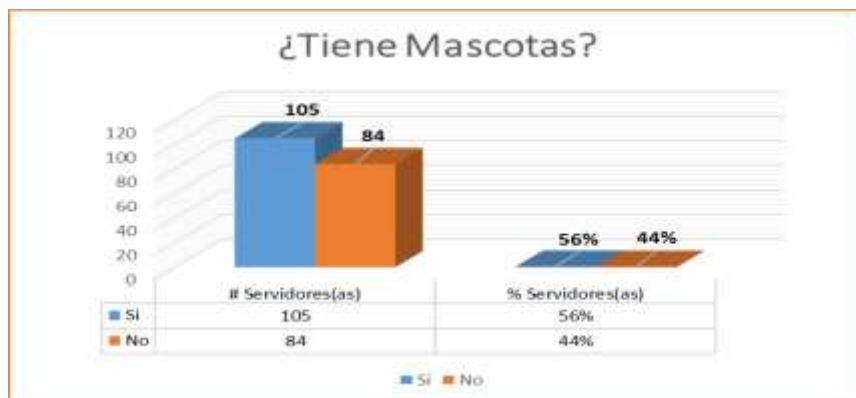


Función Pública



De las/os 3 hijas/os de las/os servidoras/es antes referidos, el 33% presenta discapacidad psicosocial y el 67% presenta discapacidad cognitiva.

Gráfica 12 - Tiene Mascotas

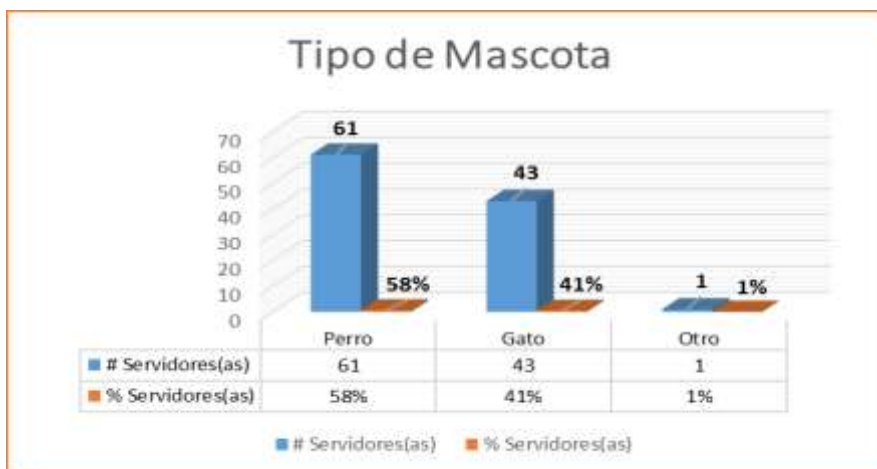


La población que participó diligenciando el instrumento indica que cuenta con mascota, correspondiente al 56 %, el 44% restante no tiene.

Gráfica 13 - Tipo de Mascotas



Función Pública



De las/os 105 servidoras/es antes referidos, el 58% tiene como mascota el perro, el 41% el gato y el 1% otro tipo de mascota.

b) Análisis de la participación en las Actividades de Bienestar

Esta información nos brinda una valiosa perspectiva sobre las motivaciones de las/os servidoras/es, lo que nos permitirá optimizar los canales de comunicación y diseñar actividades de bienestar más atractivas y personalizadas, aumentando así la participación y el bienestar general de nuestra Entidad.

Gráfica 14 - Motivos participación actividades proyectadas Plan de Bienestar 2025



Función Pública



De la muestra encuestada el mayor porcentaje otorga importancia a “compartir con la familia” correspondiente a 19%. Asimismo, se resalta el interés de participar en actividades que busquen “disminuir el estrés” correspondiente al 15% y la tercera con mayor puntuación es la práctica del deporte con un 13%, seguida de salir de la monotonía con un 10%. Las actividades que no tuvieron mucha acogida dentro de los servidores se encuentran por debajo de un 8%.

Gráfica 15 - Actividades que deben ser priorizadas 2025





Función Pública

Los resultados evidencian que las actividades recreativas son prioridad en la entidad con un 22%, seguido de las actividades culturales con un 19%, actividades formativas con un 16%, las actividades de integración familiar y del fortalecimiento del clima laboral con un 14%. Las actividades de charlas de promoción y prevención de la salud fueron prioridad solo para el 8%, las actividades de conferencias y charlas motivacionales son prioridad para el 4% de la población que respondió la encuesta.

Las/os servidoras/es próximos a jubilarse que participaron en la encuesta, manifestaron un mayor interés en actividades diseñadas específicamente a las particularidades de su etapa de vida.

Gráfica 16 - Medios de socialización actividades Plan de Bienestar e Incentivos



El medio de mayor efectividad de socialización de las diferentes actividades propuestas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos, corresponde al correo institucional con un 65%, a través del chat institucional el 21%, por el voz a voz el 9% y pantallas digitales el 4%.

15. Ejes elaboración Plan de Bienestar Social

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, 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.

El Programa Nacional de Bienestar aborda de manera integral las dimensiones que impactan la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, a través de cinco ejes estratégicos. Estos ejes fueron diseñados con base en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades del personal y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral.

Tabla 4 Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
<p>Equilibrio Psicosocial</p>	<p>Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.</p>
<p>Salud Mental</p>	<p>Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.</p>



Función Pública

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

16. Resultados encuesta por eje y ámbito

El eje de Diversidad e Inclusión es transversal a todas las actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

Gráfica 17 - Eje - Diversidad e Inclusión y Equilibrio Psicosocial – Ámbito Deportivo



En este componente aparece en primer lugar las Caminatas con un 26%, seguida de la disciplina de Bolos con un 25%, en tercer lugar, se encuentra Bolirana con un 13%. Posteriormente, se encuentra la preferencia por Tejo, Fútbol y Ciclismo con un 6% respectivamente. Seguidamente se ubica Voleibol con el 4%, en décimo lugar Ajedrez con el 2% y finalmente Atletismo con el 2%.

Gráfica 18 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Cultural



Función Pública



Los resultados evidencian que el 23% de la muestra, presenta favorabilidad por las obras de teatro, seguida de conciertos musicales con un 20%, Stand up Comedy con un 16% de favorabilidad para la participación y con un 12% los conciertos de la Filarmónica o Sinfónica. Finalmente, se identifica un porcentaje inferior en la preferencia por actividades como Grupos de Danzas con un 9%, Cuenteros con 6%, y otros con 3%.

Gráfica 19 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Recreativo, Cultural y Deportivo



Función Pública



De acuerdo con los resultados de la encuesta, se identifica que el 22% de las servidoras y los servidores que respondieron la encuesta prefieren el Tren de la Sabana, las Caminatas Ecológicas es preferido por el 21% de la muestra, Pasadía Familiar son preferidas por el 20% de la población encuestada, seguido por Compartir en Familia (11%), Vacaciones Recreativas (8%), Concursos, Tarde de Mascotas y el Bingo familiar por el 5%, Encuentro Pre-Pensionados (1%) y otras con 2%.

Gráfica 20 - Eje – Salud Mental y Equilibrio Psicosocial – Transformación Digital Ámbito Formativo

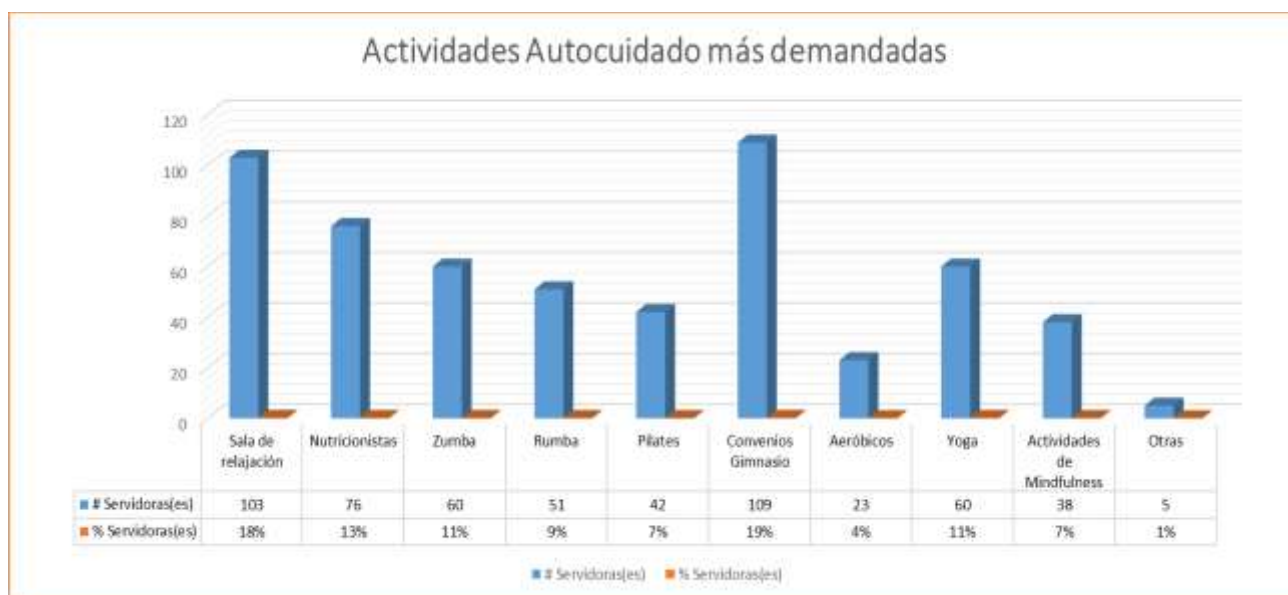




Función Pública

Los resultados evidencian que el 12% de la población que respondió la encuesta le gustaría participar en Cursos de Fotografía, el 12% en Cursos de Repostería y/o Cocina, el 11% prefieren participar en Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, el 59% en Taller de Inteligencia Emocional, los Cursos de Manualidades y los Talleres de Finanzas Personales son preferidos por el 10%. En menor porcentaje se encuentran las preferencias por Talleres de Comunicación Asertiva (8%), Taller de Crecimiento Personal y Cursos de Pintura (6%), Taller de Emprendimiento (5%), Talleres de Adaptación al Cambio (4%), Taller de Felicidad (3%) y otros con un 1%.

Gráfica 21 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Recreativo – Transformación Digital, Cultural y Deportivo



Los resultados evidencian que Convenios con Gimnasios es la actividad mayoritariamente preferida por los servidores de la Entidad, de acuerdo con el 19% de la muestra, seguido de la Sala de Relajación con un 18%. Asesoría de Nutricionistas es preferida por el 13% de la población que participó en la encuesta. Asimismo, actividades de Yoga y Zumba son preferidas por el 11%, Rumba por el 9%, Pilates y actividades Mindfulness por el 7%, Aeróbicos por el 4% y otros con el 1 % de acuerdo con la muestra que participó en la encuesta.

17. Fase de evaluación y seguimiento

- **Evaluación y seguimiento**

Corresponderá al Grupo de Gestión Humana realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

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

18. Nivel de satisfacción

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

de actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social / # de actividades programadas en el Plan de Bienestar Social x 100%

de actividades desarrolladas en el Plan de Incentivos / # de actividades programadas en el Plan de Incentivos x 100%

- **Indicador de Medición:** Número de las servidoras y los servidores participantes en las actividades programadas en el cronograma de Bienestar Social e Incentivos.

de servidores que participan en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado del Plan de Bienestar Social / Total de servidores inscritos en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado en el Plan de Bienestar Social x 100%

de servidores que participan en las actividades del Plan de Incentivos / Total de servidores inscritos en las actividades del Plan de Incentivos x 100%

- **Indicador de Calidad:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

% de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social / El 100% de satisfacción esperada de las actividades del Plan de Bienestar Social

% de satisfacción de las actividades del Plan de Incentivos / El 100% de satisfacción esperada de las actividades del Plan de Incentivos

19. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, 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
- ✓ Instituto Distrital de Recreación y Deporte.
- ✓ Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con Entidades Públicas y Privadas.

20. Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2024

Cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan y la asignación del presupuesto para la vigencia 2025.



Función Pública

Tabla 5 Cronograma Bienestar Social e Incentivos 2025

CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR DAFP 2025														
No	EJE (Diversidad e Inclusión es transversal a todas las actividades)	ÁMBITO	ACTIVIDAD A REALIZAR	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	DEPORTIVO	TORNEOS DEPORTIVOS INTERNOS											
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL	DEPORTIVO Y RECREATIVO	AUTOCUIDADO CUERPO Y MENTE											
3	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO Y SALUD MENTAL	SOCIAL	CRECIMIENTO LABORAL Y PERSONAL											
4	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	DÍA DE LA FAMILIA											
5	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	ESTIMULOS E INCENTIVOS											
6	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RECREATIVO	VACACIONES RECREATIVAS											
7	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RECREATIVO	CELEBRACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ											
8	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RECREATIVO	DÍA DE LAS MASCOTAS											
9	SALUD MENTAL	FORMATIVO	CLIMA Y CULTURA											
10	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO Y DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FORMATIVO	CONMEMORACIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LA MUJER											
11	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SOCIAL	DÍA DE LAS PROFESIONES											
12	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL	CULTURAL	DÍA FELIZ											
15	SALUD MENTAL Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FORMATIVO	TALLERES DE APRENDIZAJE											
16	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO Y SALUD MENTAL	FORMATIVO	PREPENSIONADOS											
17	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RECREATIVO	DÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA / DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO											
18	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RECREATIVO	CIERRE DE GESTIÓN											
19	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SALARIO EMOCIONAL	CUMPLEAÑOS SERVIDORES											
20			DÍA DE LA FAMILIA											
21			HORARIO FLEXIBLE											
22			LICENCIA MUJERES Y PERSONAS MESTRUANTES											
23			DÍAS DE LA SALUD MENTAL											



Función Pública

II. Incentivos

21. Introducción

La Ley 909 de 2004 establece el marco legal para el Bienestar Social en la Administración Pública, definiendo los sistemas de estímulos que incluyen planes de incentivos y programas de bienestar para las servidoras y los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, la normativa vigente que incluye el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establece un marco integral para los sistemas de estímulos en el sector público. Estos sistemas tienen como objetivo motivar a los servidores públicos y promover una cultura de excelencia.

En cumplimiento de la normativa vigente, Función Pública ha diseñado un plan de incentivos para el año 2025. Este plan busca reconocer el desempeño sobresaliente de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, así como de los equipos de trabajo, de conformidad con lo establecido en la Resolución N° 312 de 2013.

22. Objetivo General

Mediante el reconocimiento de los mejores servidores y equipos de trabajo, buscamos impulsar una cultura de excelencia en Función Pública. Esta iniciativa fomentará la participación, la creatividad y la productividad, contribuyendo a la transformación e innovación institucional.

23. Objetivos Específicos

Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.



Función Pública

- 22.1. Promover una cultura de reconocimiento al desempeño individual y en equipo, fomentando la investigación y la innovación dentro de la entidad.
- 22.2. Fomentar una cultura organizacional basada en la excelencia, la innovación y el trabajo en equipo, para mejorar el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos.
- 22.3. Definir los criterios y procedimientos generales para la elaboración y presentación de trabajos de investigación en equipo.
- 22.4. Evaluar y seleccionar a los equipos de trabajo que recibirán reconocimiento, aplicando los criterios establecidos

24. Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- 24.1. Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- 24.2. Mejores Equipos de trabajo compuestos por empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico.

25. 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 Pecuniarios



Función Pública

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su ARTÍCULO 31 define: “...*Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados*”.

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 estos incentivos “...*se ofrecerán a los mejores equipos de trabajo*”.

➤ **Incentivos No Pecuniarios**

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su ARTÍCULO 32 define “*Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia*”.

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 “...*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 nombramiento y remoción de la entidad, y de acuerdo con el Artículo 2.2.10.15 numeral 5 “...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*”.

Los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán serán los definidos por el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 33:

- *“ascensos, traslados, encargos, comisiones,*
- *becas para educación formal*
- *participación en proyectos especiales*



Función Pública

- *publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional*
- *reconocimientos públicos a labor meritoria*
- *financiación de investigaciones programas de turismo social*
- *puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional”.*

Y las demás disposiciones de la reglamentación.

26. Equipos de trabajo

Según el decreto Ley 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.18.3.5, el su párrafo define “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.

Los trabajos presentados deben demostrar excelencia y aportar significativamente a la mejora de los servicios institucionales. Se valorarán especialmente aquellos proyectos que promuevan un ambiente de trabajo positivo, basado en los valores del Código de Integridad y el sentido de pertenencia. Además, se espera que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, promuevan la gestión del cambio y la innovación, o presenten experiencias exitosas del DAFP que puedan ser replicadas en las demás entidades del Orden Nacional y Territorial.

- **Apoyo técnico del proceso de selección**



Función Pública

Actuará como apoyo técnico en la coordinación y seguimiento al desarrollo de cada una de las etapas del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo, el Grupo de Gestión Humana y la Oficina Asesora de Planeación.

27. Etapas de la convocatoria

- ✓ Publicación y divulgación de la convocatoria
- ✓ Inscripción de equipos de trabajo y proyecto
- ✓ Verificación de requisitos
- ✓ Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos
- ✓ Evaluación de los proyectos presentados
- ✓ Sustentación de los proyectos presentados
- ✓ Expedición del acto administrativo de ganadores
- ✓ Premiación

28. Ejes temáticos

- ✓ Metodologías ágiles y buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional – (ayudas tecnológicas, aplicativos para la planeación y control, entre otras).
- ✓ Iniciativas de mejoramiento para el Clima y Cultura Organizacional. (actividades, estrategias, mediciones).
- ✓ Automatización y racionalización de procesos (reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos).
- ✓ Estrategia de análisis y uso de los datos.
- ✓ Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio.

- ✓ Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.

29. Etapas del proyecto

El proyecto deberá surtir las siguientes etapas:

- ✓ Etapa de formulación del proyecto

Es el proceso de construcción del proyecto a desarrollar, por parte del equipo de trabajo, conforme a las pautas, definidas y lo establecido por el Departamento Administrativo de la función pública.

- ✓ Etapa de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto

Es el proceso mediante el cual se realizan las diferentes actividades que contempla el proyecto formulado.

30. Requisitos de inscripción

- ✓ Ser empleado de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial.
- ✓ Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad, no inferior a un año.
- ✓ No haber sido sancionada/o disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.



Función Pública

- ✓ Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- ✓ Las servidoras y 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 servidoras/es 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 4.
- ✓ 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 las/os integrantes del grupo se retire, podrá ingresar otra/o servidor, que cumpla con los requisitos y podrá hacerlo en el proceso de diseño de la propuesta de intervención.
- ✓ Los proyectos que se presenten por fuera de los términos establecidos en la presente convocatoria serán rechazados.
- ✓ El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

31. Convocatoria y presentación de la propuesta

A través de campañas de expectativa y pieza informativa se incentivaré la participación de las servidoras y los servidores públicos para inscribirse y postularse a los Mejores Equipos de Trabajo.

Se debe entregar un documento dirigido al GGH, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada.

La propuesta debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a los objetivos estratégicos y misionalidad de la Entidad, la cual debe contener los siguientes aspectos:

- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación
- Indicadores de Medición
- Cronograma de desarrollo, ejecución y seguimiento de la propuesta
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada
- Bibliografía

32. Cronograma

Tabla 6 Cronograma Equipos de Trabajo

<u>Actividad</u>	<u>Fecha</u>
Publicación y divulgación de la convocatoria	Abril de 2025
Inscripción de equipos de trabajo y entrega del proyecto	Abril de 2025
Verificación de requisitos	Mayo de 2024
Publicación de las/os admitidos y no admitidos	Mayo de 2025

<u>Actividad</u>	<u>Fecha</u>
Evaluación de los proyectos presentados	Junio de 2025
Sustentación del proyecto	Junio de 2025
Resultados mejores equipos	Julio 2025
Premiación	Agosto o Diciembre 2025

33. Equipo evaluador y los criterios

Será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación del Grupo de Gestión Humana y la Oficina Asesora de Planeación.

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 calificación.

El equipo evaluador será conformado por un delegado de las siguientes áreas.

- Dirección General.
- Oficina Asesora de Planeación.
- Dirección de Gestión del conocimiento.
- Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.
- Grupo de Gestión Humana.
- Evaluador externo (Opcional)

Nota: Si de acuerdo con lo conceptuado por parte del Equipo evaluador, se evidencia que los proyectos presentados por los equipos de trabajo no cumplen con los criterios establecidos en el presente documento, se declarará el proceso de selección desierto en la



Función Pública

vigencia, lo cual se informará a todos los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Mecanismos de evaluación

Diseño del proyecto puntaje de 0 a 60 puntos

Tabla 7 Mecanismos de Evaluación Equipos de Trabajo

Diseño del proyecto puntaje de 0 a 60 puntos		
1	Formulación del proyecto: presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto y de los resultados).	0 – 20
2	Aporte a mejoramiento: innovación en procesos, procedimientos o en métodos o estrategias de productividad, organización administrativa, clima laboral, sentido de pertenencia y legitimidad institucional.	0 – 30
3	Viabilidad de proyecto: posibilidad que tiene el proyecto para ser replicado como buena práctica en otras entidades.	0 – 10
Sustentación del proyecto Puntaje DE 0 A 40 puntos		
1	Dominio del tema: Lenguaje claro de los integrantes del grupo y conocimiento del tema, antecedentes y resultado del proyecto.	0 – 20
2	Coordinación del equipo de trabajo: Estrategias de colaboración, cooperación y distribución de actividades entre los miembros del equipo de trabajo.	0 – 10
3	Presentación del proyecto: manejo de ayudas audiovisuales, y estrategias de comunicación.	0 – 10

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2024

a. Criterios de desempate

En el caso en que se presente empate, se definirá a favor del equipo de trabajo que haya obtenido la mayor calificación en el criterio de Diseño del Proyecto. Si persiste el empate, se definirá a favor del equipo que haya obtenido la mayor calificación en la sustentación pública.



Función Pública

Si persiste el empate tras evaluar las dos (2) calificaciones enunciadas anteriormente, se realizará sorteo para determinar al ganador.

b. Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo

Se otorgará un reconocimiento pecuniario al mejor equipo de trabajo, que se haya destacado por su proyecto una vez evaluada la pertinencia y viabilidad en su implementación para incrementar los niveles de servicio de la entidad.

Bibliografía

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Equipo Directivo Departamento Administrativo de la Función Pública

Paulo Alberto Molina Bolívar

Director General

Lidoska Julia Dolores Peralta Prieto

Secretaria General

Sergio Eduardo Reyes Cuervo

Coordinador

Grupo de Gestión Humana

Equipo Técnico

Grupo de Gestión Humana

Equipo de Bienestar

Elaborador por:

Rebeca Verano Alarcón

Grupo de Gestión Humana

Equipo de Bienestar

Plan de Bienestar Social e Incentivos

Versión 01
Proceso Gestión del Talento Humano
Enero 2025