



Función Pública



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Proceso Gestión del Talento
Humano

Versión 06
Enero 2026

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	2025-01-30	Actualización vigencia 2025
6	2026-01-	Actualización vigencia 2026

Contenido

I. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	5
1. INTRODUCCIÓN	5
2. GLOSARIO	6
3. PROPÓSITO	9
4. OBJETIVO GENERAL	10
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
8. ETAPAS DE DESARROLLO	11
9. MARCO NORMATIVO	12
10. METODOLOGÍA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
14. EJES ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL:	17
15. RESULTADOS ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN	19
16. RESULTADOS POR EJE Y ÁMBITO	28
17. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	31
18. NIVEL DE SATISFACCIÓN	31
19. ENTIDADES DE APOYO	32
20. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	34
21. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA.	35
22. CÓDIGO DE INTEGRIDAD.	35

II. INCENTIVOS	36
1. INTRODUCCIÓN	36
2. OBJETIVO GENERAL	36
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	36
4. BENEFICIARIOS	37
5. TIPOS DE INCENTIVOS	37
6. EQUIPOS DE TRABAJO	39
7. ETAPAS DE LA CONVOCATORIA	39
8. EJES TEMÁTICOS	40
9. ETAPAS DEL PROYECTO	40
10. REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN	41
11. CONVOCATORIA Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	42
12. CRONOGRAMA	42
13. EQUIPO EVALUADOR Y LOS CRITERIOS	43
BIBLIOGRAFÍA	45

Índice de tablas

Tabla 1 Marco Normativo Bienestar Social e Incentivos	13
Tabla 2 Planta de personal con corte al 18 de diciembre de 2025	15
Tabla 3 Participantes Encuesta de Necesidades Vigencia 2026	15
Tabla 4 Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	19
Tabla 5. Cronograma Bienestar Social e Incentivos 2026	34
Tabla 6. Cronograma de Incentivos Equipos de Trabajo	43
Tabla 7 Mecanismos de Evaluación Equipos de Trabajo	44

Índice de gráficas

Gráfica 1 - Sexo	19
Gráfica 2 - Género	21
Gráfica 3 - Estado Civil	21
Gráfica 4 - Discapacidad	21
Gráfica 5 - Tipo de Vinculación	22
Gráfica 6 - Cargo	22
Gráfica 7 - Dependencias	223
Gráfica 8 - Tiene Hijas/os	234
Gráfica 9 - Cuántas/os Hijas/os tiene	23
Gráfica 10 - Sexo de las hijas y los hijos	24
Gráfica 11 - Presentan Discapacidad	24
Gráfica 12 - Tipo de Discapacidad	25
Gráfica 13 - Tiene Mascotas	25
Gráfica 14 - Tipo de Mascotas	26
Gráfica 15 - Motivos participación actividades proyectadas Plan de Bienestar 2026	26
Gráfica 16 - Actividades que deben ser priorizadas 2026	27
Gráfica 17 - Medios de socialización actividades Plan de Bienestar e Incentivos	27
Gráfica 18 - Eje - Diversidad e Inclusión y Equilibrio Psicosocial – Ámbito Deportivo	28
Gráfica 19 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Cultural	28
Gráfica 20 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Recreativo, Cultural y Deportivo	29
Gráfica 21 - Eje – Salud Mental y Equilibrio Psicosocial – Transformación Digital Ámbito Formativo	30
Gráfica 22 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Recreativo – Transformación Digital, Cultural y Deportivo	302

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 **2026**, 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

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. (Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1986). Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro. Santiago de Chile: CEPATUR / Fundación Dag Hammarskjöld)

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, 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).

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).

Código de Integridad: Es una herramienta que busca transformar la cultura organizacional hacia la transparencia, eficiencia y vocación de servicio. Se fundamenta en cinco valores clave (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) y define conductas específicas para guiar la actuación ética de los servidores públicos.

Desvinculación Asistida: *“Conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficios para la persona y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas”* (DAFP, Programa de Desvinculación Asistida - Versión 1, 2024)

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. 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).

Incentivo Pecuniarios: De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, son aquellos que se entregan por la evaluación de desempeño y al mejor equipo de trabajo, de acuerdo con el cumplimiento de requisitos previos. (Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.1 y subsiguientes).

Incentivo No Pecuniario: 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. (Concepto 116631 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública)

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. (Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). Guía de Bienestar Laboral para Servidores Públicos: El camino hacia la felicidad y el servicio. Bogotá, Colombia: Función Pública.)

Programa Servimos: es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, 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. (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>).

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).

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece que: “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por Servicios”. (Constitución Política de Colombia [Const]. (1991). Artículo 123 [Título V]. 2da Ed. Legis.)

Sistema de estímulos: 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 1567 de 1998).

3. Propósito

El Plan de Bienestar tiene busca implementar las actividades 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 en la entidad. Lo anterior ya que es fundamental que todas las actividades vayan encaminadas al fortalecimiento de lazos familiares e interpersonales, que propicien una calidad humana.

4. Objetivo General

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

5. Objetivos Específicos

- a. Implementar un programa integral de bienestar institucional 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, la sostenibilidad ambiental, entre otras.
- 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. Promover 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.
- e. Definir e implementar acciones orientadas a lograr la desvinculación laboral asistida en la entidad.
- f. Sensibilizar y promover acciones que permitan la apropiación de los valores del código de integridad en el Departamento Administrativo de la función Pública.

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, así como la de sus familias, promoviendo acciones que favorezcan el crecimiento personal, la integración y calidad de vida, el 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.

8. Etapas de desarrollo

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción y las necesidades de las servidoras y los servidores públicos frente al Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información dando cumplimiento a lo establecido en la normativa legal vigente.

- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis, detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2026.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso evaluarán el nivel de satisfacción y participación en las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, así como las recomendaciones u observaciones que surjan para la mejora continua de los procesos.

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:

Norma	Descripción
Decreto Ley 1567 de 1998	<i>"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".</i>
Ley 909 de 2004	<i>"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".</i>
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". Por la cual da los lineamientos para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de violencia contra la dignidad humana".</i>
Ley 1221 de 2008	<i>"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".</i>
Ley 1618 de 2013	<i>"Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".</i>
Ley 1616 de 2013	<i>"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones"</i>
Decreto 1083 de 2015	<i>"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"</i>
Ley 1811 de 2016	<i>"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".</i>
Resolución 633 de 2016	<i>"Por la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública".</i>

Decreto 648 de 2017	<i>“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”</i>
Ley 1823 de 2017	<i>“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”.</i>
Decreto 1499 de 2017	<i>“Por medio del cual se modifica 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”</i>
Ley 1857 de 2017	<i>“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”.</i>
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>
Ley 1960 de 2019	<i>“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.</i>
Ley 2016 de 2020	<i>“Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”</i>
Ley 2088 de 2021	<i>“Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”</i>
Ley 2191 de 2022	<i>“Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”.</i>
Directiva 001 de 2025	<i>“Por la cual se crea y regula el permiso de trabajo en casa para mujeres y personas Menstruantes”.</i>
Resolución 106 de 2025	<i>“Por la cual se establece la jornada laboral flexible en el Departamento Administrativo de la Función Pública”,</i>
Ley 2460 de 2025	<i>“Por medio del cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental”</i>

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

Tabla 1 Marco Normativo Bienestar Social e Incentivos.

10. Metodología Diagnóstico de Necesidades

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 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 medición aplicada a 234 servidores(as), se han establecido prioridades y estrategias alineadas con las políticas nacionales, para así diseñar un plan a la medida de las necesidades de nuestra entidad.

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: datos sociodemográficos de las servidoras y los servidores públicos, Así mismo, se formularon preguntas asociadas a los intereses y expectativas frente a las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

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 2025.

Tipo de Instrumento: Encuesta con preguntas cerradas 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 2026.

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

Encuestas Respondidas: El instrumento fue respondido por doscientas treinta y cuatro (234) personas, de un total de trescientas diez (310) servidoras y servidores públicos activos con corte al 18 de diciembre de 2025, equivalente a un setenta y seis por ciento (76%) del talento humano vinculado a la planta de la Entidad.

CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIODO DE PRUEBA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	PLANTA TEMPORAL	TOTAL
131	11	42	66	60	310

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

Tabla 2 Planta de personal con corte al 18 de diciembre de 2025

CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIODO DE PRUEBA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	PLANTA TEMPORAL	TOTAL
118	11	32	24	48	234

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

Tabla 3 Participantes Encuesta de Necesidades Vigencia 2026

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.

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 servidores públicos, los resultados de la medición del clima laboral y el código de integridad de la Entidad. Este conjunto de insumos 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 promoción de la salud.

Incentivos:

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. 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.

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
I. Equilibrio Psicosocial	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.

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
<p>II.</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>
<p>III.</p> <p>Diversidad e inclusión</p>	<p>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.</p>
<p>IV.</p> <p>Transformación Digital</p>	<p>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.</p>
<p>V.</p> <p>Identidad y Vocación por el Servicio Público</p>	<p>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</p>

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
	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.

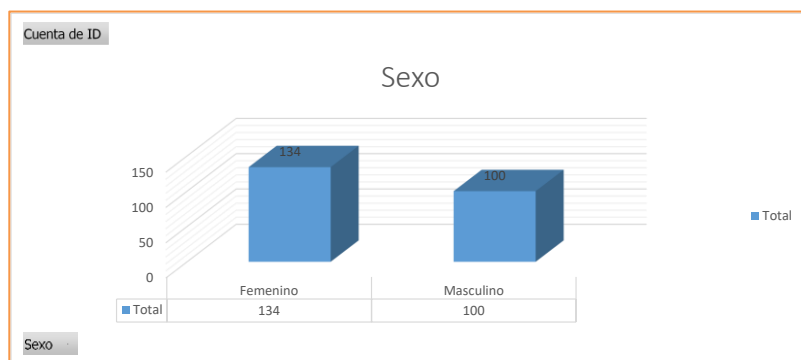
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023
Tabla 4 Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

15. Resultados Encuesta de Caracterización

a) Datos personales y núcleo familiar

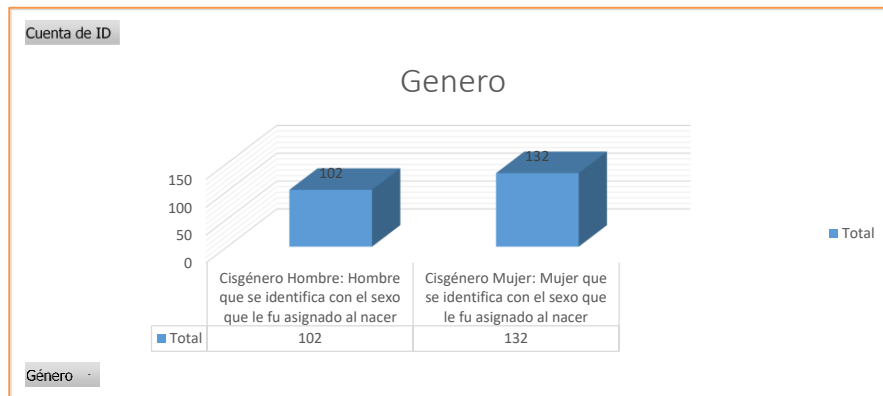
Basados en la información suministrada por las servidoras y los servidores, se puede comprender los aspectos relacionados con la fecha de nacimiento, el sexo y género, el estado civil, tipo de vinculación, cargo, dependencia, si tiene hijos, cuántos hijos tiene, fecha de nacimiento, sexo y si presentan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

Gráfica 1 – Sexo



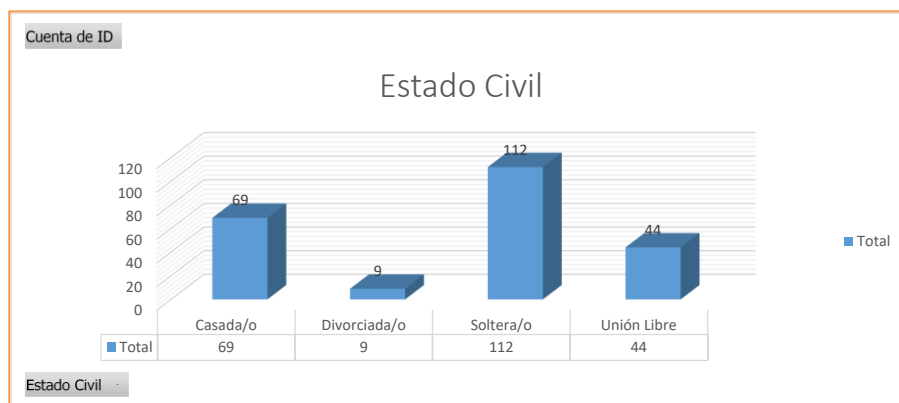
La información suministrada por la encuesta precisa que 134 servidoras correspondiente al sexo mujer y 100 servidores con sexo hombre.

Gráfica 2 – Género



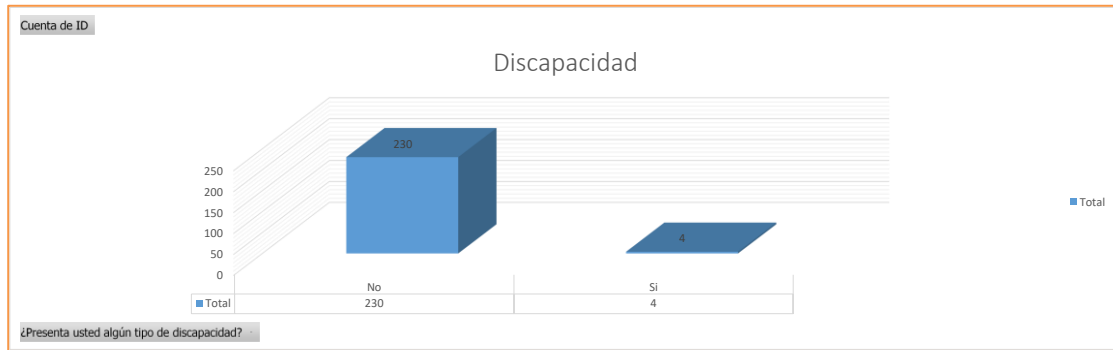
La información suministrada por la encuesta precisa que 132 servidoras se identifican con sисgénero mujer y 102 servidores se identifican con sисgénero hombre.

Gráfica 3 - Estado Civil



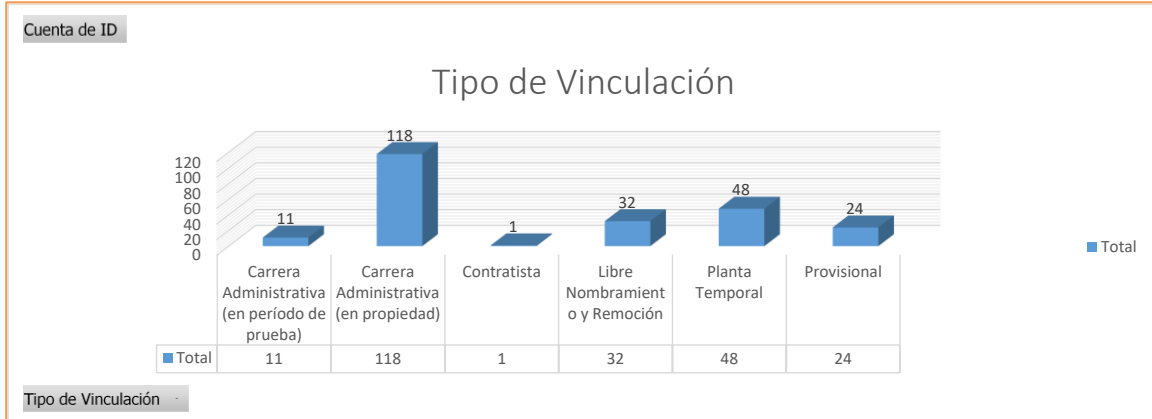
El estado civil del reporte evidencia que de los participantes en la encuesta 112 servidores(as) son solteras/os, 69 servidores(as) están casadas/os, 44 servidores(as) están viven en unión libre y 9 servidores(as) están divorciadas/os.

Gráfica 4 – Discapacidad



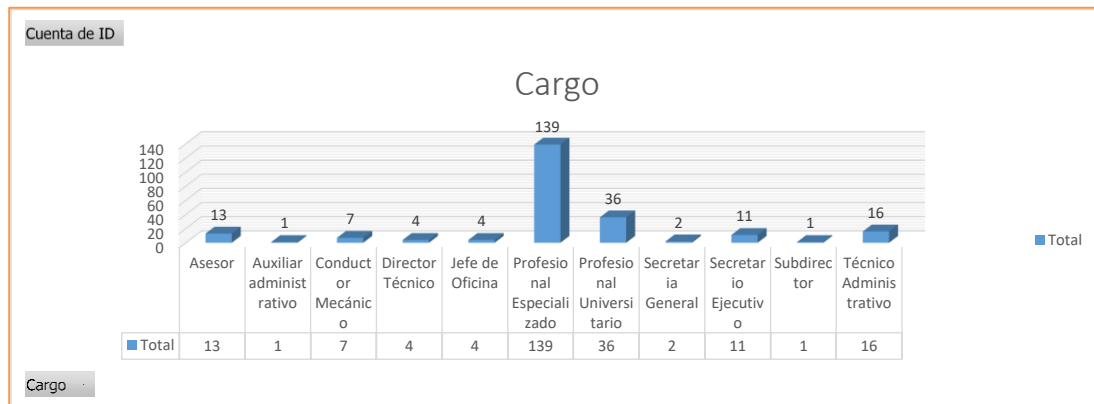
En cuanto a discapacidad la encuesta evidencia que 230 servidores(as) no tiene algún tipo de discapacidad y 4 si refieren tener algún tipo de discapacidad.

Gráfica 5 - Tipo de Vinculación



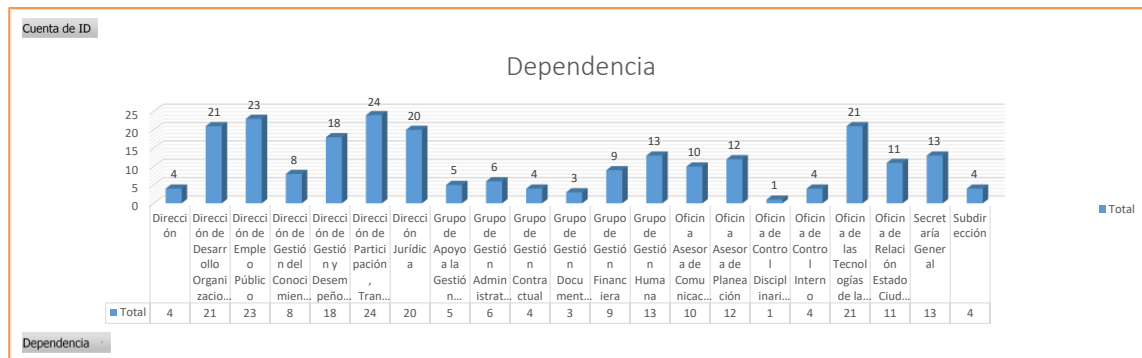
El tipo de vinculación suministrado por la encuesta evidencia que 118 servidores(as) se encuentran en carrera administrativa en propiedad, 11 se encuentran en carrera administrativa en periodo de prueba, 24 son provisionales, 48 de planta temporal y 32 son de libre nombramiento y remoción.

Gráfica 6 – Cargo



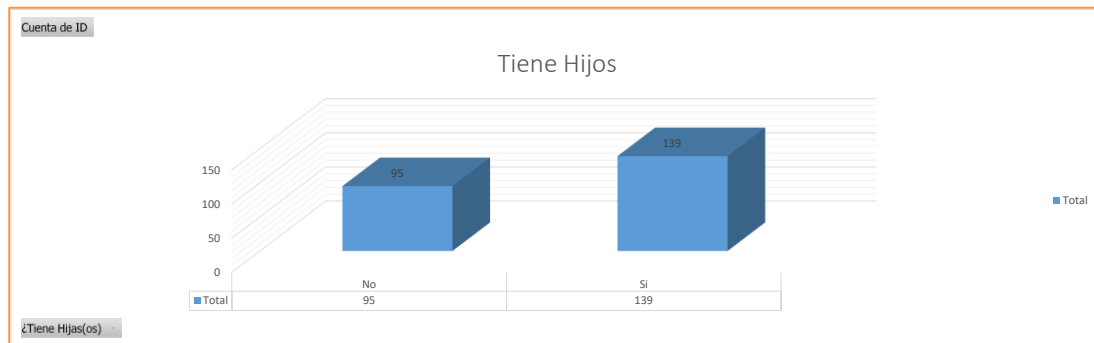
La muestra evidencia que 139 servidoras/es ostentan el Cargo de Profesional especializado, 36 Profesionales Universitarios, 16 son Técnicos Administrativos, 11 son Secretarios Ejecutivos, 11 Asesores, 4 Jefes de Oficina, 4 Director Técnico y 1 Subdirector.

Gráfica 7 – Dependencias



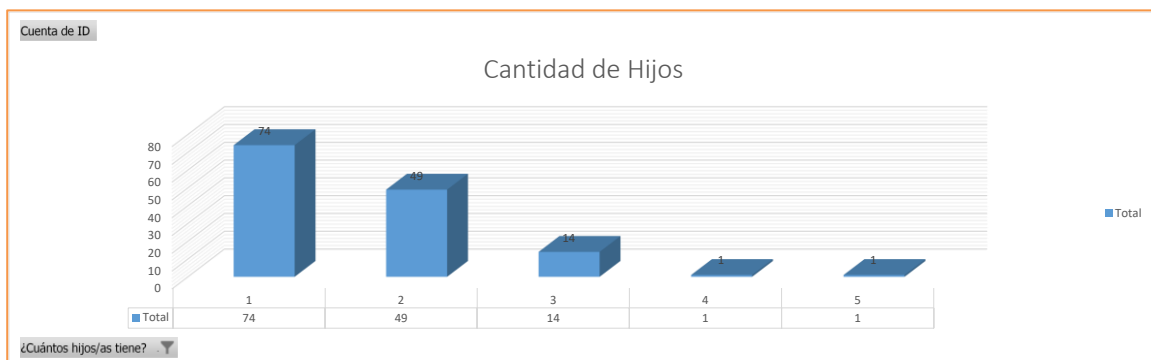
La información suministrada por la Encuesta precisa que el mayor número de participantes se encuentra en la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano (DPTSC) con 24 servidoras/es, seguida de la Dirección de Desarrollo Organizacional (DDO) con 21 servidoras/es, y finalmente la Dirección de Empleo Público con 23 servidoras/es.

Gráfica 8 - Tiene Hijas/os



Los resultados indican que 139 servidoras/es de la muestra tienen hijos y 95 personas no tiene hijos.

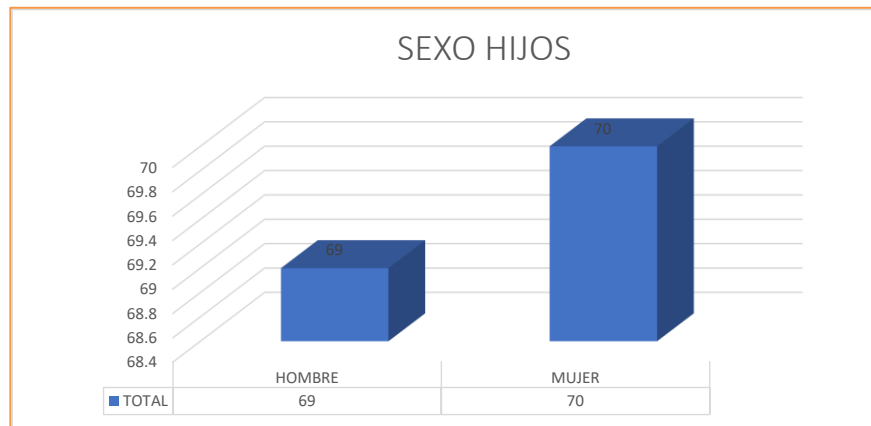
Gráfica 9 - Cuántas/os Hijas/os tiene



De 74 servidoras/es tienen una hija o un hijo, 49 tienen dos hijas/os, 14 tienen tres hijas/os, 1 tiene 4 hijos y 1 tiene 5 hijos.

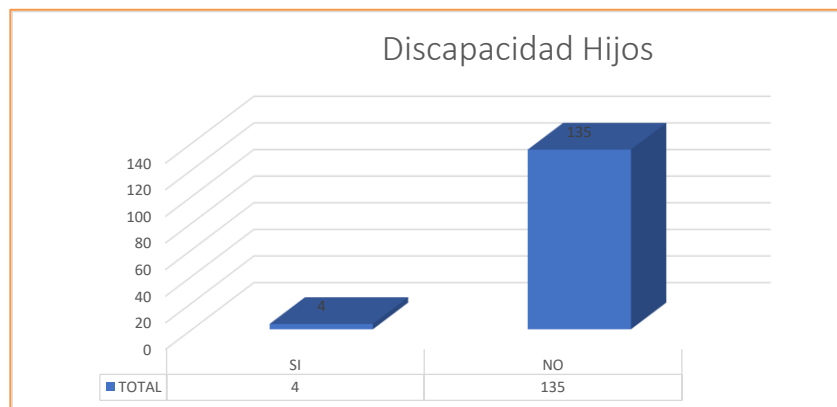
Es de aclarar, que los datos de las hijas y los hijos de 18 años en adelante, no se reportan en este apartado ni en los subsiguientes.

Gráfica 10 - Sexo de las hijas y los hijos



De 139 hijas/os menores de edad reportados 70 son mujeres y 69 son hombres.

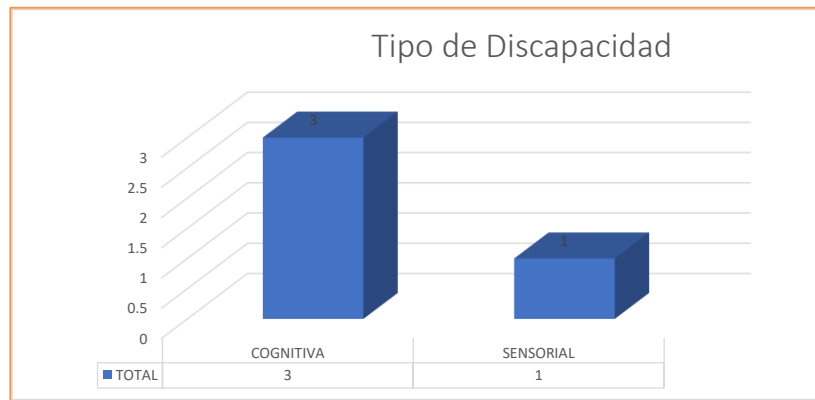
Gráfica 11 - Presentan Discapacidad



Los resultados evidencian que 4 hijas/os de las/os servidoras/es presentan discapacidad frente a 135 hijas/os de los(as) servidores que no presentan ninguna.

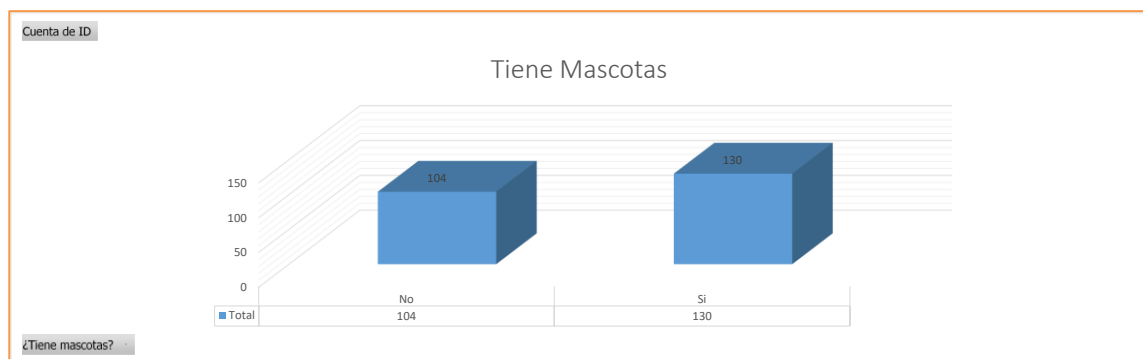
A continuación, se relacionan las discapacidades de los(as) hijos(as) reportadas por los servidores:

Gráfica 5 - Tipo de Discapacidad



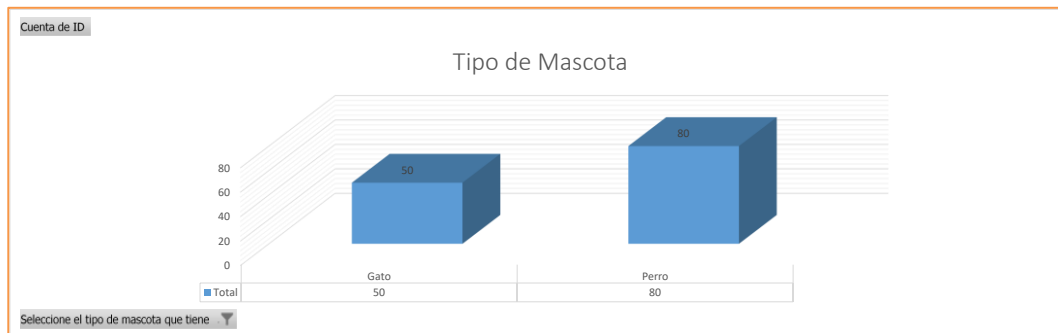
De las/os 4 hijas/os de las/os servidoras/es antes referidos, 1 presenta discapacidad sensorial y 3 presentan discapacidad cognitiva.

Gráfica 6 - Tiene Mascotas



La población que participó diligenciando el instrumento indica que 130 servidores(as) tienen mascota y 104 restante no tienen.

Gráfica 7 - Tipo de Mascotas

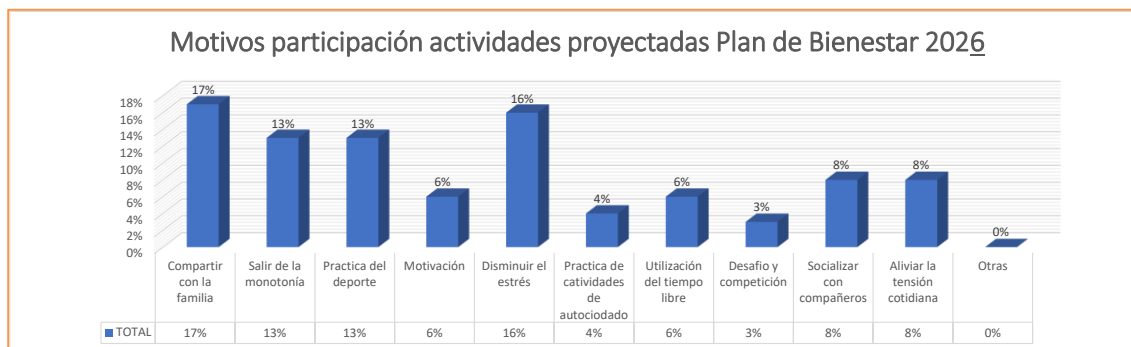


De la totalidad de los servidores(as) encuestados 80 tienen como mascota el perro y 50 tiene gato como mascota.

b) Análisis de la participación en las Actividades de Bienestar

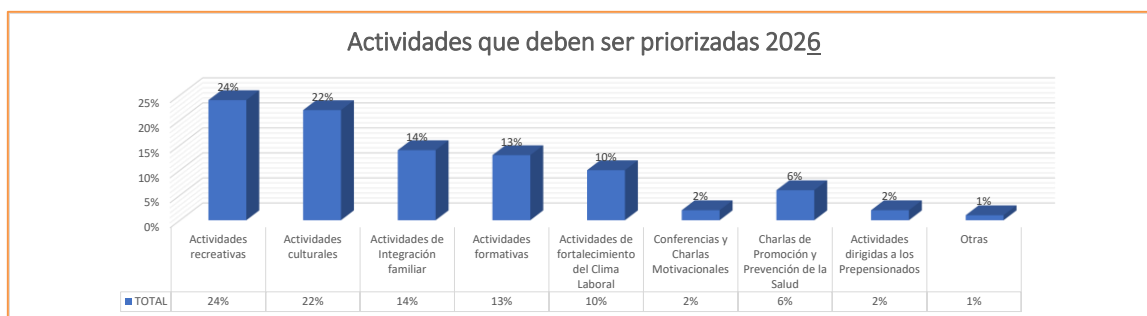
Esta información nos brinda una valiosa perspectiva sobre las motivaciones de las/os servidoras/es, lo que nos permitirá optimizar los canales de comunicación y diseñar actividades de bienestar más atractivas y personalizadas, aumentando así la participación y el bienestar general de nuestra Entidad.

Gráfica 8 - Motivos participación actividades proyectadas Plan de Bienestar 2026



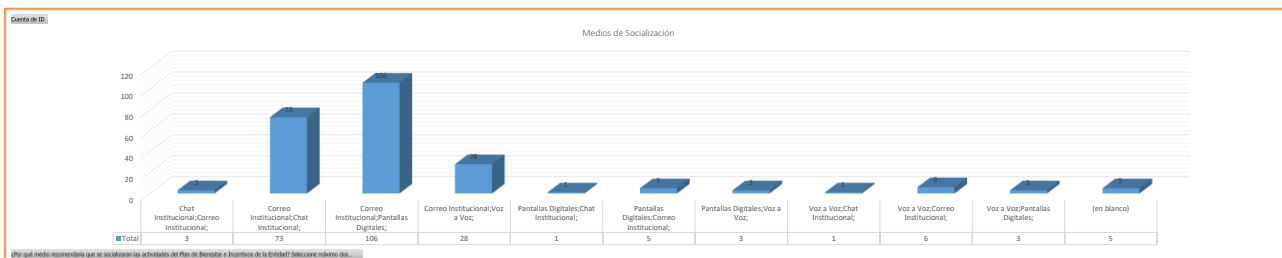
De la muestra encuestada el mayor porcentaje otorga importancia a “compartir con la familia” correspondiente a 1%. Asimismo, se resalta el interés de participar en actividades que busquen “disminuir el estrés” correspondiente al 16% y la tercera con mayor puntuación es la práctica del deporte con un 13%, seguida de salir de la monotonía con un 13%.

Gráfica 9 - Actividades que deben ser priorizadas 2026



Los resultados evidencian que las actividades recreativas son prioridad en la entidad con un 24%, seguido de las actividades culturales con un 22%, actividades formativas con un 16%, las actividades de integración familiar con un 14% y las actividades del fortalecimiento del clima laboral con un 10%. Las actividades de charlas de promoción y prevención de la salud fueron prioridad solo para el 6%, las actividades de conferencias y charlas motivacionales son prioridad para el 2% de la población que respondió la encuesta.

Gráfica 107 - Medios de socialización actividades Plan de Bienestar e Incentivos

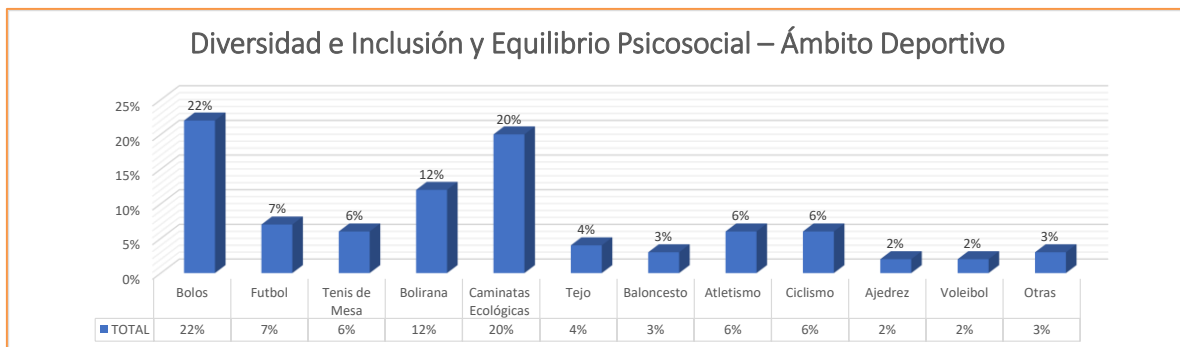


El medio de mayor efectividad de socialización de las diferentes actividades propuestas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos corresponde al correo institucional y pantallas digitales, le sigue a través del chat institucional y en último lugar por la voz a voz.

16. Resultados por eje y ámbito

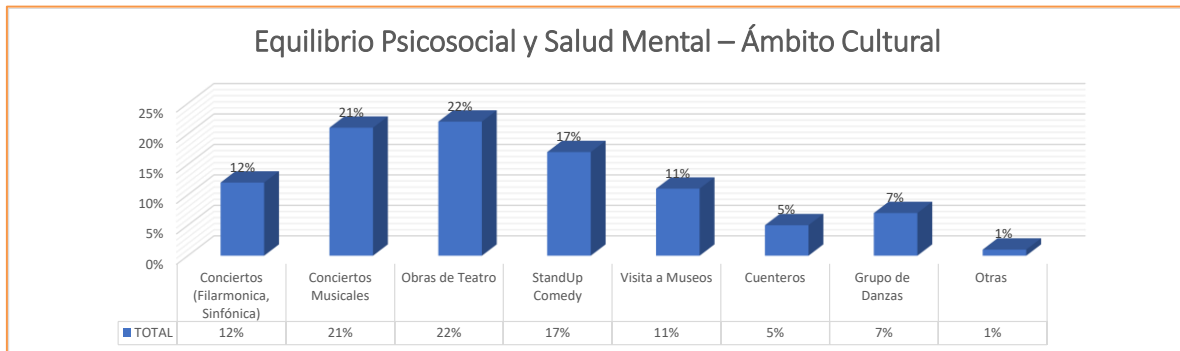
El eje de Diversidad e Inclusión es transversal a todas las actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Gráfica 118 - Eje - Diversidad e Inclusión y Equilibrio Psicosocial – Ámbito Deportivo



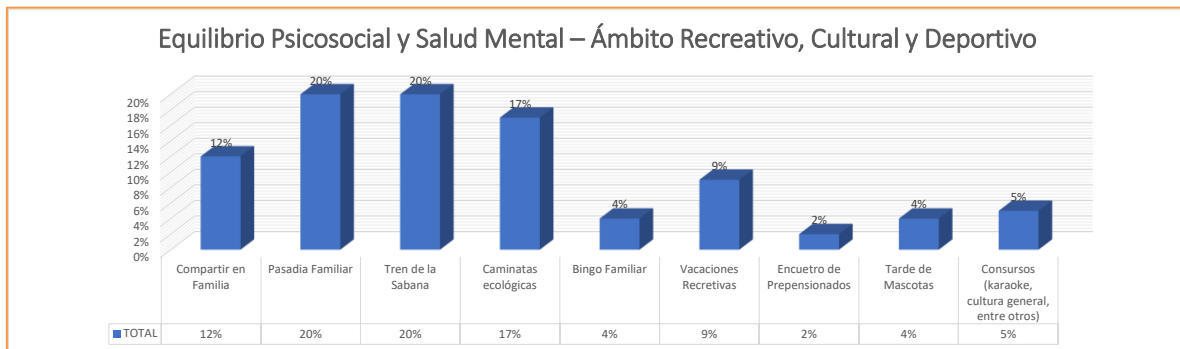
En este componente se sugieren actividades como bolos con un 22%, caminatas con un 20%, en tercer lugar, se encuentra boli rana con un 12%. posteriormente, se encuentra actividades como futbol con el 7%, atletismo, ciclismo y tenis de mesa con el 6%.

Gráfica 129 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Cultural



Los resultados evidencian que el 22% de la muestra, presenta favorabilidad por las obras de teatro, seguida de conciertos musicales con un 21%, Standup Comedy con un 17% 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 7% y cuenteros con 5%.

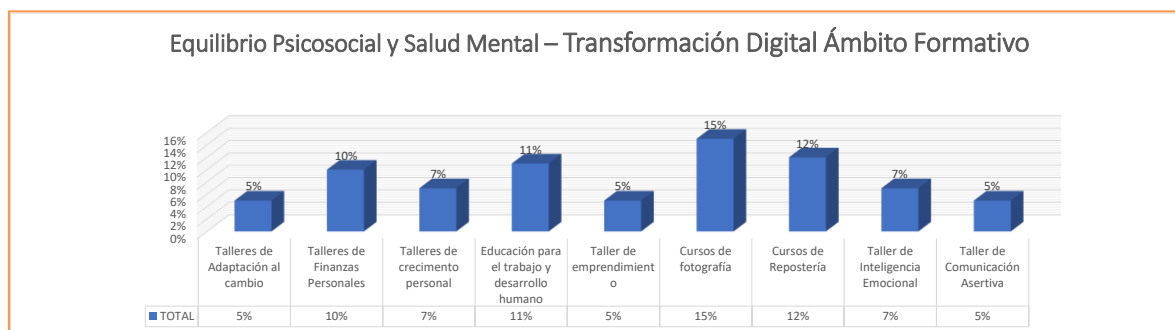
Gráfica 20 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Recreativo, Cultural y Deportivo.



De acuerdo con los resultados de la encuesta, se identifica que el 20% de las servidoras y los servidores que respondieron la encuesta prefieren el tren de la sabana, las caminatas ecológicas son preferido por el 17% de la muestra, pasadía familiar son preferidas por el 20% de la población encuestada, seguido por compartir en familia (12%), vacaciones

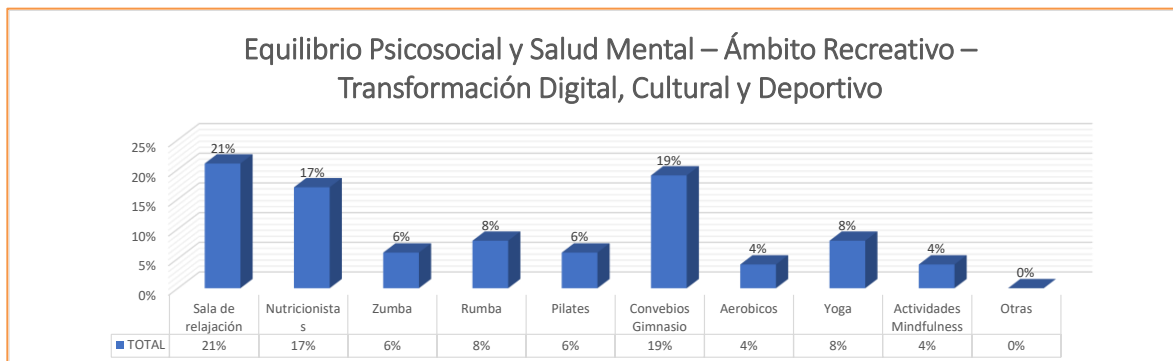
recreativas (9%), concursos el 5%, tarde de mascotas y el bingo familiar por el 4% y encuentro pre-pensionados (2%).

**Gráfica 131 - Eje – Salud Mental y Equilibrio Psicosocial – Transformación Digital
Ámbito Formativo**



Los resultados evidencian que el 15% 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 7% 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 5%, taller de crecimiento personal 7%, taller de emprendimiento 5% y talleres de adaptación al cambio 5%.

Gráfica 22 - Eje - Equilibrio Psicosocial y Salud Mental – Ámbito Recreativo – Transformación Digital, Cultural y Deportivo



Los resultados evidencian que convenios con gimnasios con el 19% y la sala de relajación con un 21% son las actividades con mayor interés, asesoría de nutricionistas es preferida por el 17% de la población que participó en la encuesta. asimismo, actividades de yoga y zumba son preferidas por el 8% y el 6% respectivamente, rumba por el 8%, pilates el 6%, actividades mindfulness por el 4% y aeróbicos por el 4%.

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 2026.

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 2026, 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 2026

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 2026.

Eje	Ámbito	Actividad	CRONOGRAMA DE CAPACITACION 2026											
			Ene	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	Estímulos 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 diversidad e inclusión	Formativo	Conmemoración internacional de los derechos de la mujer y de la no violencia contra la mujeres												
11. Equilibrio psicosocial	Social	Celebración de las profesiones y los oficios												
12. Equilibrio psicosocial y salud mental	Cultural	Día feliz												
13. Salud mental y equilibrio psicosocial	Formativo	Talleres de aprendizaje												
14. Identidad y vocación por el servicio público - salud mental	Formativo	Pre pensionados												
15. Equilibrio psicosocial	Recreativo	Día de la Función Pública/Día del Servidor Público												
16. Identidad y vocación por el servicio público equilibrio psicosocial	Recreativo	Cierre de gestión												
17. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Cumpleaños servidores												
18. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Día de la familia												
19. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Horario flexible												
20. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Licencia mujeres y personas menstruantes												
21. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Actividades de salud mental												
22. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Jornada laboral flexible												

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2026
Tabla 5. Cronograma Bienestar Social e Incentivos 2026

Es importante aclarar que este cronograma podrá ser modificado según la asignación presupuestada que permitirá la implementación del plan, así como el inicio del contrato que llevará a cabo el mismo u otras situaciones que surjan de imprevisto.

21. Programa de Desvinculación Asistida.

El programa de desvinculación laboral asistida del Departamento Administrativo de la Función Pública está liderado por el Grupo de Gestión Humana, el cual define una serie de acciones que están orientadas al retiro asistido de los/as servidores/as de la entidad que estén próximos a desvincularse y que presenten alguna de las siguientes situaciones de desvinculación laboral que se encuentren en alguna de las siguientes causales de retiro de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, y contempladas en el Programa de Desvinculación Asistida del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (DAFP, Programa de desvinculación asistida - Versión 1, 2024):

- Pensión (por vejez o invalidez).
- Reestructuración organizacional.
- Finalización del nombramiento en el cargo.

22. Código de Integridad.

El Código de Integridad definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública establece acciones tendientes a implementar en la cotidianidad y socializar los cinco valores que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos, asimismo, promueve la identificación de dos valores adicionales propios de la entidad con el apoyo de los Gestores de Integridad quienes se encargan de promover, vigilar y sensibilizar sobre los valores éticos, principios y normas de conducta dentro de una entidad. Estas acciones permiten fortalecer la cultura de integridad y servicio, fomentando comportamientos responsables y la apropiación del Código de Integridad.

II. Incentivos

1. 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 2026. 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 312 de 2013.

2. 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.

3. Objetivos Específicos

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

- 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

4. Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

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

5. 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

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*
- *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.

6. Equipos de trabajo

Según el decreto Ley 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.18.3.5, el su parágrafo 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**

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.

7. 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

8. Ejes temáticos

- ✓ Propuestas de innovación para el cumplimiento de las metas estratégicas, la misión y la visión institucional.
- ✓ 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).
- ✓ Iniciativas para la apropiación del Código de Integridad de la Entidad.
- ✓ 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.

9. Etapas del proyecto

El proyecto deberá surtir las siguientes etapas:

- ✓ **Etapas 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.

10. 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.
- ✓ 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.

11. Convocatoria y presentación de la propuesta

A través de campañas de expectativa y pieza informativa se incentivará 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

12. Cronograma

<u>Actividad</u>	<u>Fecha</u>
Publicación y divulgación de la convocatoria	Abril de 2026
Inscripción de equipos de trabajo y entrega del proyecto	Abril de 2026
Verificación de requisitos	Mayo de 2026
Publicación de las/os admitidos y no admitidos	Mayo de 2026

<u>Actividad</u>	<u>Fecha</u>
Evaluación de los proyectos presentados	Junio de 2026
Sustentación del proyecto	Junio de 2026
Resultados mejores equipos	Julio 2026
Premiación	Agosto o diciembre 2026

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2026

Tabla 6. Cronograma de Incentivos Equipos de Trabajo

13. 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

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

14. Mecanismos de evaluación

Diseño del proyecto puntaje de 0 a 60 puntos

<u>Diseño del proyecto puntaje de 0 a 60 puntos</u>		
1	Formulación del proyecto: presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto y de los resultados).	<u>0 – 20</u>
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.	<u>0 – 30</u>
3	Viabilidad de proyecto: posibilidad que tiene el proyecto para ser replicado como buena práctica en otras entidades.	<u>0 – 10</u>
<u>Sustentación del proyecto Puntaje DE 0 A 40 puntos</u>		
1	Dominio del tema: Lenguaje claro de los integrantes del grupo y conocimiento del tema, antecedentes y resultado del proyecto.	<u>0 – 20</u>
2	Coordinación del equipo de trabajo: Estrategias de colaboración, cooperación y distribución de actividades entre los miembros del equipo de trabajo.	<u>0 – 10</u>
3	Presentación del proyecto: manejo de ayudas audiovisuales, y estrategias de comunicación.	<u>0 – 10</u>

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2026
Tabla 7 Mecanismos de Evaluación Equipos de Trabajo

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.

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

Mariella Barragán Beltrán

Directora General

Juan Manuel Reyes

Secretario General (E)

Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho

Coordinador Grupo de Gestión Humana

Equipo Técnico

Grupo de Gestión Humana

Equipo de Bienestar

Elaborador por:



Erika Alexandra Buitrago Álvarez - Rebeca Verano Alarcón
Grupo de Gestión Humana

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión 06
Proceso Gestión del Talento Humano
Enero 2026