



Departamento Nacional de Planeación



**PROGRAMA DE BIENESTAR E
INCENTIVOS
2026**

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

ENERO 2026, BOGOTÁ D.C

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2025-01-31	Creación del documento
2	2026-01-07	Actualización vigencia 2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	5
2. MARCO LEGAL	6
3. DEFINICIONES	8
4. VALORES	9
5. POLÍTICA DE BIENESTAR	10
6. RELACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS	11
6.1. Focos de aplicación modelo empresas felices, empresas productivas.....	12
7. PRIORIDADES DE BIENESTAR	13
8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA	14
8.1. Programa de protección y servicios sociales.....	16
8.2. Programa de calidad de vida organizacional.....	18
8.3. Programa de estímulos e incentivos.....	25
8.3.1. Estímulos y salario emocional.....	25
8.3.2. Plan de Incentivos Institucionales.....	26
8.3.2.1. Requisitos.....	27
8.3.2.2. Tipos de incentivos.....	27
8.3.2.3. Incentivos mejores servidores públicos.....	28
8.3.2.4. Incentivos mejores equipos de trabajo.....	29
9. SANCIONES	32
10. INTERVENCIÓN	33
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026	36
13. RECURSOS Y PRESUPUESTO 2026	40
Anexo 1. Informe de ejecución programa de bienestar e incentivos 2025.....	41
Anexo 2. Informe de resultados encuesta detección necesidades de bienestar 2026.....	49
Anexo 3. Informe impacto programa de bienestar en el año 2025.....	57
Anexo 4. Informe intervención de clima organizacional y riesgo psicosocial 2025.....	58

INTRODUCCIÓN

El **DNP** promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano y se identifica con el principio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” (Presidencia de la República, 2017, pág. 19). Como también se ha alineado con lo planteado en el Programa Nacional de Bienestar para estar en constante “búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas; asimismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, pág. 7).

Por ello, desde la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano se fundamentan las estrategias y la gestión de un ambiente laboral saludable que promueva el sentido de felicidad entendida como la búsqueda de la realización de sus sueños, sentirse plenos y satisfechos “múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia” (Presidencia de la República, 2017, pág. 23). El Bienestar Social, entendido como la búsqueda de calidad de vida en general, la necesidad de generación de ambientes propicios para conciliar la vida laboral con las demás propias del ser humano, ambientes que permitan desarrollarse y alcanzar las expectativas dentro y fuera de la entidad sin olvidar su objetivo.

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

Es así como la calidad de vida laboral y la gestión de la cultura organizacional, se convierten en aspectos que generan efectos positivos que impactan en el sentido de pertenencia de los servidores con la organización y el servicio que ofrece al ciudadano. Aspectos fundamentales que hacen parte del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, que da el lineamiento de obligatorio cumplimiento y complemento del sistema de estímulos de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 que tienen como objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

Desde allí se evidencia la articulación normativa que rige el sistema de estímulos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que tienen en esencia temas de bienestar y calidad de vida como son: ODS 3 Salud y Bienestar, ODS 5 igualdad de género, ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 9 Industria, innovación e infraestructura, y ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos; estos con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 que contribuye al propósito de los objetivos y en el que se estipula la creación del Programa Nacional de Bienestar.

Dichos principios rectores y la necesidad imperiosa de adaptación a las exigencias del mundo contemporáneo, se hace evidente desde el DAFP cuando se expresa la necesidad de servidores 4.0 que hacen parte de entidades inteligentes y cita a Peter Senge “las organizaciones inteligentes deben enfocar su desarrollo en diferentes disciplinas como (dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico), es decir organizaciones que aprenden y su baluarte principal son los individuos”, (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, pág. 9). Como parte de estos cambios se impone el reto de la transformación digital que ofrece alternativas en las que el análisis de datos es esencial en la gestión estratégica del talento humano y el manejo de información que permita trabajar de manera efectiva sobre las necesidades y ampliar las posibilidades que se ofrecen de acuerdo con las preferencias de los servidores públicos.

El valor agregado que ofrece lo digital, radica en la utilización eficiente de estas herramientas informáticas, la construcción de una cultura para su uso y la consciencia de sus beneficios, con esto se crea un ecosistema digital en el que el talento humano interactúa de forma dinámica con las herramientas digitales y se mantienen los niveles óptimos de bienestar, (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, pág. 36)

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

Está fundamentado en el marco normativo, conceptual e institucional, las necesidades que se evalúan cada año, los resultados de la medición del clima organizacional los cuales constituyen elementos de nuestro ADN institucional y las estrategias necesarias que permitan mitigar el riesgo psicosocial e impactar la calidad de vida de los servidores y coadyuvar al logro de los objetivos institucionales que hacen parte de la plataforma estratégica del DNP. Por lo cual se plantean los objetivos a lograr en la vigencia actual y las estrategias que buscan satisfacer e incrementar los índices de cobertura y participación fundamentadas en el diseño de actividades que adoptan las sugerencias y buenas prácticas producto del análisis de la ejecución de la vigencia anterior.

1. OBJETIVOS

General:

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

Específicos:

- ✓ Reconocer integralmente a los funcionarios de la entidad considerando todas las dimensiones de su vida, como elemento fundamental para elevar los niveles de satisfacción y productividad; teniendo en cuenta las variables el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) desde la dimensión de talento humano.
- ✓ Promover la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de manera articulada con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y por ello se generaran espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- ✓ Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar en cualquier condición.
- ✓ Generar estrategias para fortalecer el clima y la cultura organizacional, y la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

2. MARCO LEGAL

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

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

El marco normativo aplicable al Programa de Bienestar e Incentivos se relaciona a continuación:

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

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

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

Ley 1221 de julio 07/2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2646 de julio 17/2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1616 de enero 21/2013. Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

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

Decreto 1072 de mayo 26/2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Ley 1811 de octubre 21/2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

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

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

Decreto 051 de enero 16/2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

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

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

Ley 2088 de mayo 12/2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Ley 2191 de enero 6/2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral.

Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2021. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

3. DEFINICIONES

▪ **Calidad de vida**

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

▪ **Calidad de vida laboral**

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

▪ **Cambio organizacional**

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

▪ **Clima organizacional**

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

▪ **Cultura organizacional**

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos,

costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

▪ Riesgo psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definen como riesgo psicosocial las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

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

▪ Teletrabajo

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

4. VALORES

El Departamento Nacional de Planeación adoptó el Código de Integridad y el Código de Valores; para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros y no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. El Grupo de Desarrollo Humano mediante la gestión del Programa de Bienestar e Incentivos está comprometido con la promoción y apropiación de los valores del DNP.

<http://larebeca/recursos-humanos/bienestar-desarrollo-del-talento-humano/Paginas/C%C3%B3digo-de-Integridad.aspx>

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

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

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

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

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

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

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

5. POLÍTICA DE BIENESTAR

La Política Institucional de Bienestar se orienta al desarrollo integral de los empleados públicos del Departamento Nacional de Planeación, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad principalmente del objetivo: *“Posicionar al DNP como referente en gestión institucional articulada, innovadora y efectiva”*, llevando a cabo el plan de Acción de la Subdirección de Gestión del Talento Humano del DNP, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de la calidad de vida de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona, la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades y la construcción de un mejor clima organizacional.

Serán propósitos de esta política:

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

- Promover el respeto hacia los diferentes grupos étnicos, diversidad, culturales o religiosos a los cuales pertenezcan los servidores públicos de la Entidad.

6. RELACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS

El DNP promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano. Las políticas de calidad de vida dirigidas a los empleados públicos se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional, por una parte; por el otro se fundamenta en modelos teóricos y metodologías experienciales que buscan generar estrategias, orientaciones y acciones novedosas, mejores prácticas en cultura, clima y cambio organizacional, dirigidos al engrandecimiento del ser humano y al desarrollo de sus virtudes, capacidades, competencias y autoeficacia, anclado a su vez en los diagnósticos de necesidades y situación actual del clima organizacional, mapas de riesgos, y brechas entre la cultura hallada y la deseada.

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

El desarrollo de esta estrategia establece la importancia en la intervención primaria en cultura y clima, la cual tenga alcances integrativos de los diferentes procesos de la SGTH dirigidos a atender las necesidades objetivas y funcionales de los colaboradores, las dependencias como un todo, la entidad, pensando en el cubrimiento focalizado de las unidades de trabajo (dependencias) y equipos de trabajo. Fundamentada en los resultados de la aplicación de la herramienta que permite monitorear la gestión de clima y cultura organizacional que permiten cerrar brechas y tener en gestión constante los elementos que constituyen el ADN institucional y las vías de mejoramiento o fortalecimiento integral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1. Focos de aplicación modelo empresas felices, empresas productivas

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

- **Gestión ambiental:** la Gestión del medio ambiente empresarial se traduce en un conjunto de actividades, medios y técnicas tendientes de conservar los elementos de los ecosistemas y las relaciones ecológicas entre

ellos, en especial cuando se producen alteraciones debidas a las acciones de la empresa (hombre). Desde esta perspectiva la Entidad puede intervenir para modificar, influir u orientar los usos del ambiente, así como los impactos de las actividades humanas sobre el mismo.

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

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

7. PRIORIDADES DE BIENESTAR

De acuerdo con los resultados de la encuesta de evaluación de necesidades (ver Anexo 2), diligenciada por un total de 263 servidores públicos, se identificó la importancia de continuar fortaleciendo las áreas de recreación, servicios sociales, promoción y prevención, así como las actividades culturales y deportivas. En consecuencia, se evidencia que las acciones desarrolladas durante el año 2025 respondieron de manera efectiva a las necesidades de los servidores, dado que estos ámbitos continúan registrando altos niveles de relevancia e interés.

Por otra parte, se evidencia una respuesta satisfactoria a la articulación de los ejes trazados por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación por el servicio público, retos que se asumieron e irán implantándose mejoras que permitan crecer en estas apuestas en favor del bienestar laboral desde los diferentes procesos de la Subdirección Gestión del Talento Humano. Continuaremos dirigiéndonos a la calidad y bienestar de los servidores públicos para la vigencia 2025 y así seguir acercándonos de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que conforman la entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en equipos de trabajo y familiar.

La intención de esta aproximación se basa en el postulado de que la participación de todos los servidores públicos y colaboradores en actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad generará en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, su trabajo en particular y ellos mismos. Esto, a su vez, mejorará el ambiente organizacional, reducirá el riesgo psicosocial de los servidores y, al generar creencias positivas, fortalecerá el sentido de pertenencia e identidad con el DNP, fortaleciendo así nuestra cultura organizacional."

8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA



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

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

Como parte del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, se han diseñado cinco ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y contribuyen a su bienestar integral para continuar incentivando la modernización del empleo público. Además, son formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

EJE 1
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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, pág. 27).

EJE 2

Salud mental



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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, pág. 29).

EJE 3

Diversidad e inclusión



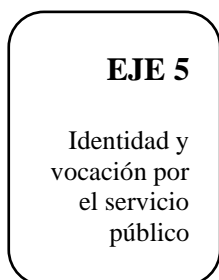
Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, pág. 31).

EJE 4

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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, pág. 32).



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.

Estos ejes fundamentales en el Programa Nacional de Bienestar están direccionados a establecer líneas que permitan a la entidad desarrollar ...“estrategias e iniciativas que promuevan el bienestar de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su calidad de vida, a lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y, fortalecer la identidad y vocación por el servicio público. Lo anterior, con el propósito de transformar la cultura organizacional, aumentar la productividad y la generación de valor público”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, pág. 36).

8.1. Programa de protección y servicios sociales

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

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

Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura. Se ha creado como parte de este programa el área de manejo del tiempo, como una forma de articular las necesidades detectadas en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

Áreas del programa de protección y servicios sociales

▪ Área deportiva, recreativa y vacacional

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

▪ Área artística y cultural

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

▪ Área promoción y prevención de la salud

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

▪ Área de capacitación informal

Se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea: es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.

▪ Área de manejo del tiempo

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

▪ Área de promoción de programas de vivienda

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

▪ Área de capacitación formal

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

Objetivo

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

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

- Apoyo educativo I semestre:

- Del 1 al 15 de febrero de cada vigencia se recibirán las solicitudes y se realizará el análisis de la documentación de solicitud.
- Se citará al Subcomité de Apoyo Educativo para la aprobación de las solicitudes.
- En el primer trimestre se realizará el trámite para el pago a las Universidades/colegios.

- Apoyo educativo II semestre:

- Del 1 al 15 de julio de cada año se recibirán las solicitudes de inscripción y se realizará el análisis de la documentación de solicitud.
- Se citará al Subcomité de Apoyo Educativo para la aprobación de las solicitudes.
- En el tercer trimestre se realizará el trámite para el pago a las Universidades/colegios.

8.2. Programa de calidad de vida organizacional

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

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

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

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

8.2.1. Gestión del clima organizacional

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

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

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

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

8.2.2. Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima organizacional

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

“La interacción de la percepción de sí mismo y del mundo, y de los recursos frente a las dificultades y conflictos. Este concepto relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toman como criterios la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos”, (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, pág. 33).

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

Clima organizacional como factor de riesgo psicosocial

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

Como responsable de la gestión del riesgo psicosocial desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizan los esfuerzos necesarios para el desarrollo de actividades que mitiguen dicho riesgo, no obstante, se hace necesario que se tengan en cuenta de manera integral las estrategias de gestión de clima organizacional con riesgo psicosocial y de esta manera dar la importancia que requiere el aspecto psicológico como parte esencial de las esferas a trabajar y los riesgos a mitigar. Por ello; el estudio de las variables que miden riesgo psicosocial se convierte en orientador para la gestión del clima organizacional lo cual permite que este sea factor protector y mitigador del riesgo.

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

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

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

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

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

8.2.3. Cultura organizacional, adaptación al cambio y clima organizacional

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

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

El cambio organizacional se entiende como un fenómeno conceptualmente simple en el que intervienen dos conceptos bien identificados: una situación inicial de la que se quiere (o se desea) salir y una situación objetivo que se juzga como relativamente ventajosa (mejor que la actual). Consiste en poder moverse de un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro, pasando por un periodo normal de inestabilidad o desequilibrio. Si esta inestabilidad está bien manejada dentro de un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, entonces se puede decir que se trata de un desequilibrio estable, en caso contrario será un desequilibrio inestable, (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 41) .

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

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

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

Cultura organizacional en el DNP

El modelo actual de la cultura organizacional del Departamento Nacional de Planeación (DNP) se fundamenta teóricamente en el Modelo de Competencias de Valores desarrollado por Cameron y Quinn. Este modelo, reconocido por su enfoque integral y su capacidad para abordar las diversas facetas de la cultura organizacional, proporciona una base sólida para entender y gestionar la dinámica cultural en la entidad. Su estructura tradicional, clasifica las culturas organizacionales en cuatro tipos: clan, adhocracia, mercado y jerarquía, esto permite identificar y cultivar las características culturales más alineadas con los objetivos estratégicos y operacionales. Al adoptar este modelo, la entidad ha podido diagnosticar su estado cultural actual, también guiar el desarrollo de prácticas, políticas y comportamientos que reflejan un compromiso con la adaptabilidad, la eficiencia y la innovación, componentes clave para prosperar en el dinámico entorno empresarial actual.

El Modelo – Cultura Deseada/ADN



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

Este modelo no solo adopta una visión integral de la cultura organizacional, similar al Modelo de Competencias de Valores, sino que también lo expande para incluir aspectos críticos de la era digital, un enfoque más profundo en las personas y la estructura organizacional, y el uso de tecnologías avanzadas para la gestión y el análisis cultural basada en datos. Teniendo en cuenta lo anterior durante el 2024, se realizó el monitoreo de la gestión en cultura organizacional alrededor de los objetivos estratégicos, obteniendo un índice de 90.7 en la dimensión de “Somos Orgullosos” y un 87.5 de manera global en los valores estratégicos, evidenciando un resultado importante en la gestión de la cultura ubicada en un rango favorable con tendencia al muy favorable.

8.2.4. Gestión de clima y cultura organizacional en el DNP

Para la puesta en marcha y fortalecimiento de nuestro clima y cultura organizacional, la SGTH realiza en cada vigencia actividades de intervención que busca fortalecer los diferentes aspectos que las componen fundamentados en las diferentes variables que deben analizarse y por tanto gestionarse. Para ello; cada dos años ha de evaluarse con una nueva medición que permitirá analizar el avance y el cierre de brechas; acorde con los resultados de este diagnóstico se despegará un plan de intervención que permita gestionar el clima organizacional y dará continuidad a trabajo sobre prioridades que se obtengan a nivel de riesgo psicosocial. Se proponen estrategias de intervención que permitan cerrar las brechas detectadas para orientar las acciones en el mejoramiento del clima organizacional y así impactar el bienestar de los colaboradores y mitigar el riesgo psicosocial.

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

8.2.5. Desvinculación laboral asistida y retiro

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

Desvinculación asistida:

Este programa tiene como objetivo preparar al servidor para afrontar de manera adecuada los cambios que surgen en su vida laboral. Brinda acompañamiento emocional, profesional y legal durante todo el proceso, mediante la implementación de un plan integral de desvinculación que facilita una transición organizada, respetuosa y orientada al bienestar del servidor.

De acuerdo con esta perspectiva, la Subdirección de Gestión del Talento Humano desarrolla acciones de acompañamiento ajustadas a las necesidades de cada servidor, a través de las siguientes intervenciones:

- **Entrevista de retiro:** Su objetivo es identificar las causas que motivaron la decisión de retiro y obtener información que permita implementar acciones de mejora orientadas a disminuir la rotación de personal.
- **Contención emocional y reorganización personal:** Desde el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo se brindan sesiones de acompañamiento psicológico para facilitar la transición laboral, manejar el duelo laboral, la ansiedad y el impacto en la autoestima, así como para apoyar la reorganización de rutinas, hábitos y objetivos personales.
- **Proceso de reinserción laboral:** En alianza con la Caja de Compensación Familiar, se desarrolla un proceso de apoyo que proporciona herramientas para afrontar la situación de manera positiva, fortalecer el branding laboral y entrenar al servidor en estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación.

Prejubilación:

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

La Política de Pre retiro Marco (PPM) implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales no laborales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente, particularmente la relacionada con las normas constitucionales, las leyes laboral y de seguridad social y las demás que contribuyan al conocimiento integral de las obligaciones y derechos de trabajadores y servidores.

Conforme lo establecido por la Ley 100 de 1993, así como los Decretos 36 de 1998 y 1567 de 1998, que establecen la política de pre pensionados y preparación para la jubilación, el Departamento Nacional de Planeación, debe contemplar planes a largo plazo, dirigidos a quienes tienen entre uno y diez años de vida laboral; de mediano plazo para quienes han laborado entre once y quince años y de corto plazo para aquellos que llevan más de quince años de labores, dichos planes deben tener en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

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

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

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

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

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

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

8.3. Programa de estímulos e incentivos

8.3.1. Estímulos y salario emocional

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

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

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

Celebración de días especiales:

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

Programa de bienestar para todos

Esta estrategia hace parte integral del salario emocional ofrecido a los funcionarios mediante la Chequera de salario emocional cuyos beneficios pueden ser consultados en el siguiente enlace:

<http://larebeca/recursos-humanos/bienestar-desarrollo-del-talento-humano/Paginas/Chequera-salario-emocional.aspx>

Catálogo de productos y servicios

El catálogo ofrece a los servidores públicos del DNP alternativas diferentes y variadas en productos y servicios de su interés, acercándolos y haciéndolos accesibles a todos los colaboradores de la entidad. Se busca obtener descuentos especiales en su uso y consumo al tener un mayor número de aliados que presten sus servicios a los funcionarios en salud, seguros, recreación, almacenes de consumo, etc.

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

<http://larebeca/recursos-humanos/bienestar-desarrollo-del-talento-humano/Paginas/Plataformas.aspx>

8.3.2. Plan de Incentivos Institucionales

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

Busca generar compromiso de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 “*Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades*”.

Por ello; el Departamento Nacional de Planeación anualmente desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los servidores públicos de gerencia pública, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como a los equipos de trabajo del DNP que muestren niveles de excelencia en la evaluación de desempeño y desarrollo de su trabajo o proyectos, como un sistema de estímulo bajo los principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito; para la vigencia 2026 que serán proclamado mediante acto administrativo antes del 30 de noviembre dando cumplimiento a los requerimientos normativos vigentes.

Beneficiarios

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

Propósito de los Incentivos

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la Entidad en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman; así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.

En el Departamento Nacional de Planeación son fines del Plan Institucional de Incentivos:

- Incrementar los niveles de eficiencia, calidad, satisfacción y bienestar de los funcionarios.
- Estimular el trabajo en equipo, liderazgo e innovación.
- Contribuir al crecimiento tanto individual como grupal de los funcionarios.
- Generar la cultura de progreso y calidad, en la que sea reconocido el nivel de contribución y esfuerzo.
- Fortalecer el compromiso Institucional.

8.3.2.1. Requisitos

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.12 - 2.2.10.14, son requisitos para participar en el plan de incentivos, los siguientes:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

8.3.2.2. Tipos de incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, el Departamento Nacional de Planeación establece los siguientes incentivos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 1998 – artículo 33:

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

1. Apoyo para la publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional.
2. Apoyo para la financiación de investigaciones realizadas por el funcionario.
3. Apoyo para la realización de actividades turísticas sociales.
4. Participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional.
5. Educación formal.
6. Financiación de investigaciones.
7. Tratamientos médicos, odontología, salud mental.
8. Apoyo para la adquisición de libros.
9. Suscripción a publicaciones especializadas.
10. Adquisición de tecnología y hogar.

8.3.2.3. Incentivos mejores servidores públicos

Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, por cada nivel jerárquico del Departamento Nacional de Planeación; cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente).

El nivel sobresaliente se obtiene cuándo el funcionario obtiene en la evaluación del desempeño individual un resultado igual o superior a los noventa (90) puntos en una escala de cien (100). Por tal razón, el estímulo se convierte en personal e intransferible.

8.3.2.3.1. Criterios de desempate

Los siguientes criterios y su orden de aplicación se utilizarán para resolver situaciones de empate entre servidores que cumplen con los requisitos y condiciones de mérito para la asignación del incentivo mejor funcionario por Niveles.

Los puntajes establecidos son acumulativos y no tienen carácter clasificatorio.

1. No haber sido seleccionado como Mejor funcionario durante los últimos cuatro (4) años: 100 puntos.
2. Promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de las dos (2) últimas vigencias:
Puntaje asignado a quienes obtengan un promedio entre 95 y 100: 100 puntos.
3. Participación en grupos especiales institucionales (COPASST, Comité de Convivencia, Brigada de Emergencias, Comisión de Personal): 50 puntos.
4. Tiempo de permanencia de un (1) año o más en la última dependencia evaluadora: 100 puntos.
5. Sorteo: En caso de persistir el empate tras la aplicación de los criterios anteriores, se realizará un sorteo entre los servidores empatados, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

8.3.2.4. Incentivos mejores equipos de trabajo

De conformidad con el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 (se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad).

En el Departamento Nacional de Planeación se desarrolla el concurso Innova DNP, iniciativa que busca fomentar el valor público en el servicio del Departamento Nacional de Planeación, con el fin enaltecer y reconocer el compromiso, impulsar la innovación y fomentar el talento de los funcionarios de la entidad. Se buscan **proyectos** con aspectos innovadores, que desafían lo convencional y mejoran la calidad de vida del cliente interno o externo, generando un impacto transformador y positivo en el público objetivo.

Principios del concurso mejores equipos de trabajo:

Orientación a resultados Toma como eje de la gestión pública las necesidades de los ciudadanos.	Toma como eje de toda la gestión pública, las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad, así como los resultados necesarios para su satisfacción.
Excelencia y calidad Bienes y servicios públicos que satisfacen las necesidades de los ciudadanos.	Lograr que, a lo largo del tiempo, los atributos de los servicios o productos públicos, brindados a los ciudadanos, sean los mejores para satisfacer sus necesidades.
Aprendizaje e innovación Mejora permanente, aprovechando los conocimientos, y la innovación.	Mejora permanente, incorporando la innovación, aprovechando la creatividad de sus grupos internos y, en lo posible, de los grupos de interés de la entidad.

Convocatoria

Se invitará a todos los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial (decreto 1567 de 1998) interesados en participar en el concurso del Mejor Equipo de Trabajo, a postular ante el jefe de la dependencia los trabajos que hayan realizado en equipo con funcionarios de la misma dependencia o de otras y en cuyo desarrollo consideren que han alcanzado niveles de excelencia.

La recepción de inscripciones se realizará en la Subdirección de Gestión de Talento Humano en el Grupo de Desarrollo Humano quienes de manera oportuna informaran las fechas estipuladas para ello a través de los medios de comunicación internos (Intranet, correo corporativo, etc.). En caso de no presentarse ninguna inscripción al concurso “Mejor Equipo de Trabajo”, éste se declarará desierto. Si el número de inscritos al concurso es inferior a tres, los equipos realizarán el proceso de acuerdo con los lineamientos ya mencionados y será el jurado de acuerdo con el puntaje de la evaluación quien defina el lugar que ocupará para asignar el incentivo correspondiente teniendo en cuenta los criterios de excelencia.

8.3.2.4.1. Condiciones de los equipos de trabajo

- a) Los equipos de trabajo podrán integrarse con funcionarios inscritos en carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción, de los niveles, asesor, profesional, técnico y asistencial.
- b) Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias.
- c) Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por dos (2) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
- d) El proyecto, trabajo u objetivo del equipo debe haber concluido en el año inmediatamente anterior al momento de la convocatoria. Se inscribirán trabajos cuya finalización se haya dado máximo al 31 de diciembre de la vigencia anterior.
- e) Los resultados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Artículo 2.2.10.14, Decreto 1083 de 2015,). Cada jefe de dependencia inscribirá los equipos que hayan alcanzado el nivel de excelencia.
- f) En caso de presentarse un trabajo realizado por varias dependencias, todas las involucradas en su desarrollo deben escoger una dependencia “tutora” la cual tendrá a cargo el análisis previo y la inscripción del equipo que lo haya llevado a cabo.
- g) La inscripción de los equipos de trabajo la hará el jefe de la dependencia mediante memorando dirigido a la Subdirección de Gestión del Talento Humano. Se entenderá por jefe de dependencia: Director del Departamento, Subdirector del Departamento, Secretaría General, Directores Técnicos, Jefes de Oficina y Subdirectores Administrativos.
- h) La recepción de inscripciones se hará por parte del Grupo de Desarrollo Humano de la Subdirección de Gestión del Talento Humano a través del correo desarrollohumano@dn.gov.co
- i) Junto con el memorando de inscripción cada jefe de dependencia debe remitir el formato F-TH-44 establecido para ello en el Sistema Integrado de Gestión. donde cada equipo de trabajo consignará en forma resumida el contenido y características del proyecto o trabajo realizado.

Los formatos pueden ser consultados en:

<https://intranet.dnp.gov.co/SGC/formatos/Paginas/gestion-de-recursos-humanos.aspx>

8.3.2.4.2. Equipo evaluador y criterios

El equipo evaluador de los trabajos que apliquen a la convocatoria de los mejores equipos de trabajo del DNP será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación del Grupo de Desarrollo Humano. Para ello se tendrá en cuenta que sus miembros deben tener idoneidad e imparcialidad para evaluar los proyectos.

El equipo evaluador será conformado por un delegado de las siguientes dependencias, la comisión de personal y un evaluador externo así:

1. Dirección de Innovación y Desarrollo Empresarial
2. Oficina Asesora de Planeación
3. Oficina Control Interno
4. Un miembro de los representantes de los empleados de la Comisión de Personal
5. Externo experto en innovación

La evaluación se realizará con el formato F-TH-45 establecido para ello en el Sistema Integrado de Gestión en el cual se encuentran los criterios de evaluación dispuestos y los cuales se relacionan a continuación:

- Resultados 15%
- Propuesta de valor 30%
- Dinámica del equipo 40%
- Desarrollo del proyecto 15%

8.3.2.4.3. Sustentación

De acuerdo con la normatividad vigente, los trabajos deben sustentarse en audiencia pública por cada equipo participante. Para la sustentación es obligatoria la asistencia de todos los integrantes del equipo. El orden de sustentación será sorteado el mismo día de la sustentación para ello deben estar presentes los representantes de cada equipo.

Todos los integrantes del equipo deben participar en la sustentación como expositores. Cada equipo debe nombrar mínimo un representante para que asista a las sustentaciones de los demás equipos. Tanto los jurados como los asistentes formularán preguntas a cualquiera de los miembros de los equipos.

Para la exposición los equipos cuentan con 20 minutos. La fase de preguntas será de 10 minutos. En primera instancia pregunta el jurado y posteriormente el público.

Los lineamientos de la sustentación son:

- ✓ Cada equipo designará un representante, máximo tres para que sustenten el proyecto.
- ✓ El tiempo asignado para la presentación es de 30 minutos como máximo, una vez hayan transcurrido veinte minutos se le informará al expositor para que pueda cerrar su intervención.
- ✓ Al cumplirse los 30 minutos se finalizará la presentación.

8.3.2.4.4. Cronograma

Cada año la Subdirección de Gestión de Talento Humano realizará el proceso para la elección del mejor funcionario y el proceso de inscripción, evaluación y elección del mejor equipo de trabajo.

La proclamación de los mejores funcionarios y equipos de trabajo se hará antes del 30 de noviembre de cada vigencia dando cumplimiento a lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.15 Decreto 1083 del 2015 compilatorio de la Función Pública.

Fases del concurso	Fechas estimadas
Fase de inscripción	Junio
Fase de análisis de postulaciones	Junio-julio
Fase de sustentación	Julio
Fase de resultados – redención incentivos	Agosto
Fase final – proclamación ganadores	Agosto-septiembre

8.3.2.4.5. Proclamación y premiación

La proclamación de los mejores funcionarios y equipos de trabajo se realizará mediante acto administrativo antes del 30 de noviembre de cada vigencia. La asignación del monto del incentivo será porcentual de acuerdo con la asignación presupuestal total otorgada para el periodo del Plan de Incentivos vigente.

Presupuesto mejor funcionario	47%
Mejor de los mejores	2%
Asistencial	24%
Técnico	24%
Profesional	20%
Asesor	15%
LNR	15%
Presupuesto mejor Equipo de trabajo	53%
Primer Lugar (Incentivo pecuniario)	46%
Segundo Lugar	30%
Tercer Lugar	24%

Nota: Los integrantes de los equipos ganadores designarán un funcionario coordinador, quien será responsable frente a la Subdirección de Gestión del Talento Humano de atender los asuntos necesarios para hacer efectivos los reconocimientos. En el caso de los incentivos no pecuniarios, los miembros de cada equipo deberán ponerse de acuerdo para escoger una sola opción de las descritas en el plan anual de incentivos.

9. SANCIONES

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

1. Una vez inscrito el servidor o sus beneficiarios a una actividad, si no puede asistir, deberá informar a la Subdirección de Gestión del Talento Humano esta situación con un plazo no menor a cinco (5) días hábiles a la realización del evento. De lo contrario, será sancionado con la no participación en la siguiente actividad a la cual se inscriba.
2. Si la no asistencia obedece a un tema médico o calamidad doméstica deberá ser justificada mediante incapacidad médica o soporte de la calamidad presentada debidamente documentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la realización de la actividad, de lo contrario se procederá a sancionar al servidor con la no participación en la siguiente actividad a la cual se inscriba.

10.INTERVENCIÓN

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

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

<p>Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos</p> <p>Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.</p> <p>Entorno laboral saludable Teletrabajo Horarios flexibles Equilibrio vida laboral/personal Mejorar el entorno físico Salario emocional Espacios de innovación Mejoramiento individual</p>
<p>Ruta del Crecimiento: liderando talento</p> <p>El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.</p> <p>Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Estilo de liderazgo orientado al talento humano, valores y orientación al logro Desarrollo y formación ser Acuerdos de gestión Clima Organizacional</p>
<p>Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos</p> <p>El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los empleados de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados,</p>

pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Cultura organizacional, cambio e integridad
Implementación de una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
Capacitación

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión
Clima organizacional
Cultura organizacional, integridad y valores.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Planta de personal
Caracterización del talento humano
Gestión de datos SIGEP.

11.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

Los indicadores aplicados al programa de bienestar son los siguientes:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	Número de personas que asistieron al evento de bienestar/Número de personas invitadas al evento de bienestar

Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100
Efectividad	Impacto	Mide los cambios que se generan en consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan.	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta semestral del programa de bienestar dirigido a la población objetivo/Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos de bienestar.

ITEM	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETO	RUTA CREACION DE VALOR	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	2026												
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
17	Higiene mental o psicológica	Servidores públicos	Ruta de la felicidad/crecimiento	Salud mental													
18	Prevención de nuevos riesgos de la salud	Servidores públicos	Ruta de la felicidad/crecimiento	Salud mental													
19	Sala de lactancia y acompañamiento maternidad	Servidores públicos	Ruta de la felicidad	Salud mental													
ÁREA DE CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES O ARTESANIAS																	
20	Taller de cocina saludable	Servidores públicos	Ruta de la felicidad/crecimiento	Equilibrio psicosocial													
ÁREA DE MANEJO DEL TIEMPO																	
21	Teletrabajo	Servidores públicos	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial - Transformación digital													
22	Horario flexible	Servidores públicos	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial													
23	Manejo del tiempo libre	Servidores públicos	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial - Transformación digital													
ÁREA DE PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA																	
24	Feria servicios Caja de Compensación Familiar	Servidores públicos	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial													
25	Feria vivienda y crédito	Servidores públicos	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial													
ÁREA DE CAPACITACIÓN FORMAL																	
26	Apoyo educación Servidores públicos - hijos	Servidores públicos y/o hijos	Ruta felicidad/crecimiento	Equilibrio psicosocial													
PROGRAMAS TRANSVERSALES																	
27	Servimos	Servidores públicos - colaboradores	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial													
28	Entorno laboral saludable (semana de la seguridad y salud en el trabajo)	Servidores públicos - colaboradores	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial - Salud mental													
29	Feria de servicios	Servidores públicos - colaboradores	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial													
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA ORGANIZACIONAL																	
MEDICION DEL CLIMA LABORAL																	
30	Intervención clima organizacional	Servidores públicos - colaboradores	Ruta analisis de datos/calidad	Equilibrio psicosocial - Identidad y Vocación por el Servicio Público													
31	Medición de clima organizacional (Pulso)	Servidores públicos - colaboradores	Ruta analisis de datos/calidad	Equilibrio psicosocial -													

ITEM	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETO	RUTA CREACION DE VALOR	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	2026																	
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
				Identidad y Vocación por el Servicio Público																		
CULTURA ORGANIZACIONAL																						
32	Gestión del Cambio (Adaptación, transformación y sinergia de equipos)	Servidores públicos - colaboradores	Ruta felicidad/crecimiento/servicio/calidad	Equilibrio psicosocial - Identidad y Vocación por el Servicio Público																		
33	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Servidores públicos - colaboradores	Ruta felicidad/crecimiento/servicio/calidad	Diversidad e inclusión																		
34	Prevención, atención y medidas de protección	Servidores públicos - colaboradores	Ruta felicidad/crecimiento/servicio/calidad	Diversidad e inclusión																		
35	Código de integridad	Servidores públicos - colaboradores	Ruta felicidad/crecimiento/servicio/calidad	Identidad y Vocación por el Servicio Público																		
DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA Y RETIRO																						
36	Ruta de empleo	Servidores públicos	Ruta de la felicidad/crecimiento	Equilibrio psicosocial																		
37	Aspectos legales para la jubilación	Servidores públicos	Ruta de la felicidad/crecimiento	Equilibrio psicosocial																		
38	Emprendimiento para la jubilación	Servidores públicos	Ruta de la felicidad/crecimiento	Equilibrio psicosocial																		
39	Desarrollo personal (psicológico familiar y social) para la jubilación	Servidores públicos	Ruta de la felicidad/crecimiento	Equilibrio psicosocial - Salud mental																		
TRABAJO EN EQUIPO																						
40	Team Building - fortalecimiento de equipos de trabajo	Servidores públicos - colaboradores	Ruta del crecimiento/calidad	Equilibrio psicosocial - Identidad y Vocación por el Servicio Público																		
LIDERAZGO																						
41	Fortalecimiento estilo de liderazgo	Líderes	Ruta del crecimiento/calidad	Identidad y Vocación por el Servicio Público																		
PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS																						
ESTIMULOS - SALARIO EMOCIONAL																						
42	Día del Servidor Público	Servidores públicos	Ruta de la calidad/servicio	Equilibrio psicosocial - Identidad y Vocación por el Servicio Público																		

ITEM	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETO	RUTA CREACION DE VALOR	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	2026												
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
43	Chequera emocional	Servidores públicos	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial													
44	Reconocimiento cumpleaños	Servidores públicos	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial													
45	Cierre de gestión	Servidores públicos - colaboradores	Ruta de la felicidad	Equilibrio psicosocial													
46	Día de la mujer	Servidores públicos - colaboradores	Ruta de la felicidad/servicio	Equilibrio psicosocial													
47	Día del hombre	Servidores públicos - colaboradores	Ruta de la felicidad/servicio	Equilibrio psicosocial													
48	Día del abuelo	Servidores públicos	Ruta de la felicidad/servicio	Equilibrio psicosocial													
48	Día de los secretarios y Aux.administrativos	Servidores públicos	Ruta de la felicidad/servicio	Equilibrio psicosocial													
49	Día del conductor	Servidores públicos	Ruta de la felicidad/servicio	Equilibrio psicosocial													
50	Día de la profesión	Servidores públicos - colaboradores	Ruta de la felicidad/servicio	Equilibrio psicosocial													
51	Día del trabajo decente	Servidores públicos - colaboradores	Ruta de la felicidad/servicio	Equilibrio psicosocial													
52	Halloween	Servidores públicos - colaboradores	Ruta de la felicidad/servicio	Equilibrio psicosocial													
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES																	
53	Mejores servidores públicos	Servidores públicos	Ruta de la felicidad	Identidad y Vocación por el Servicio Público													
54	Mejores equipos de trabajo	Servidores públicos	Ruta de la calidad/servicio	Identidad y Vocación por el Servicio Público													

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

13.RECURSOS Y PRESUPUESTO 2026

PROGRAMA	Presupuesto	Tipo Presupuesto
Plan de Incentivos Institucionales	\$ 50.000.000	Funcionamiento
Programa de Apoyo Educativo - PGN	\$ 110.480.000	
Programa de Apoyo Educativo - SGR	\$ 51.500.000	
Actividades Bienestar Funcionamiento	\$ 422.000.000	
Actividades Bienestar Funcionamiento SGR	\$ 845.577.467	Inversión
Clima y Cultura	\$ 423.577.467	
Total	\$ 1.903.134.934	

El Programa de Bienestar e Incentivos, se entiende aprobado y adoptado por el comité de Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 17 de diciembre de 2025.

Programa de Bienestar e Incentivos - Vigencia 2026

Versión 02

Proceso Gestión del Talento Humano

Noviembre de 2025.

Anexo 1. Informe de ejecución programa de bienestar e incentivos 2025

Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

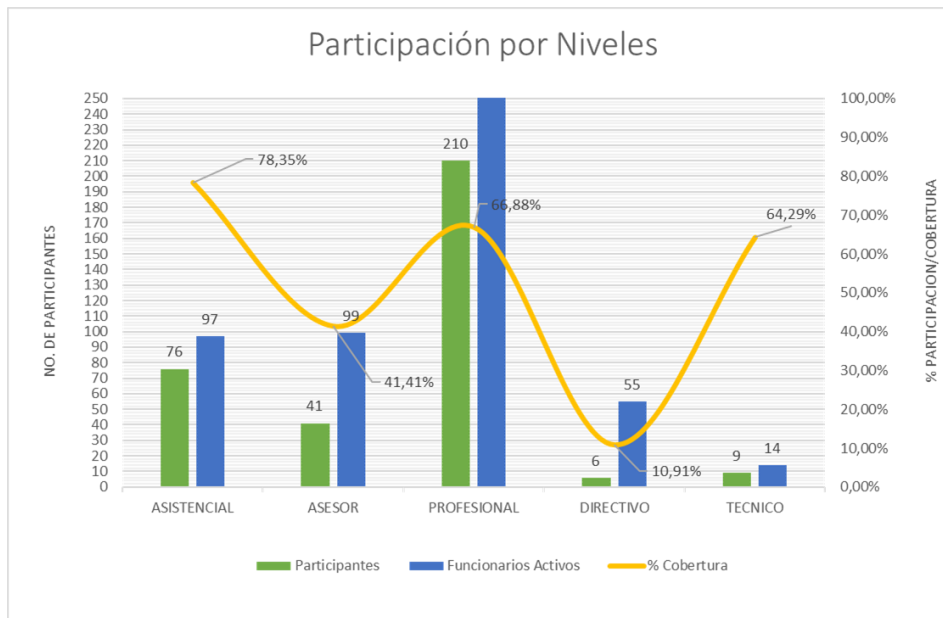
El objetivo general se logró gracias a la gestión realizada desde diversos programas que facilitaron la participación de los colaboradores del DNP y sus familiares en las distintas áreas que forman parte integral del programa. Estos programas fortalecen el desarrollo humano y profesional, así como los estilos y la calidad de vida necesarios para potenciar capacidades y habilidades en el cumplimiento de sus funciones y los objetivos de la entidad.

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DNP - INVERSIÓN 2025

PROGRAMA	Presupuesto	Ejecutado	Liberado
Actividades de Bienestar e intervención de clima y riesgo psicosocial - Colsubsidio	\$ 2.179.951.025	\$ 2.098.904.969	\$ 81.046.056
Rutas Institucionales PGN	\$ 266.175.000	\$ 264.600.000	\$ 1.575.000
Rutas Institucionales SGR	\$ 188.825.000	\$ 165.375.000	\$ 23.450.000
Programa de incentivos	\$ 50.000.000	\$ 35.425.000	\$ 14.575.000
Apoyo educativo PGN	\$ 107.262.000	\$ 100.960.332	\$ 6.301.668
Apoyo educativo SGR	\$ 50.000.000	\$ 42.341.494	\$ 7.658.506
Totales	\$ 2.842.213.025	\$ 2.707.606.795	\$ 134.606.230

COBERTURA PROGRAMA DE BIENESTAR

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

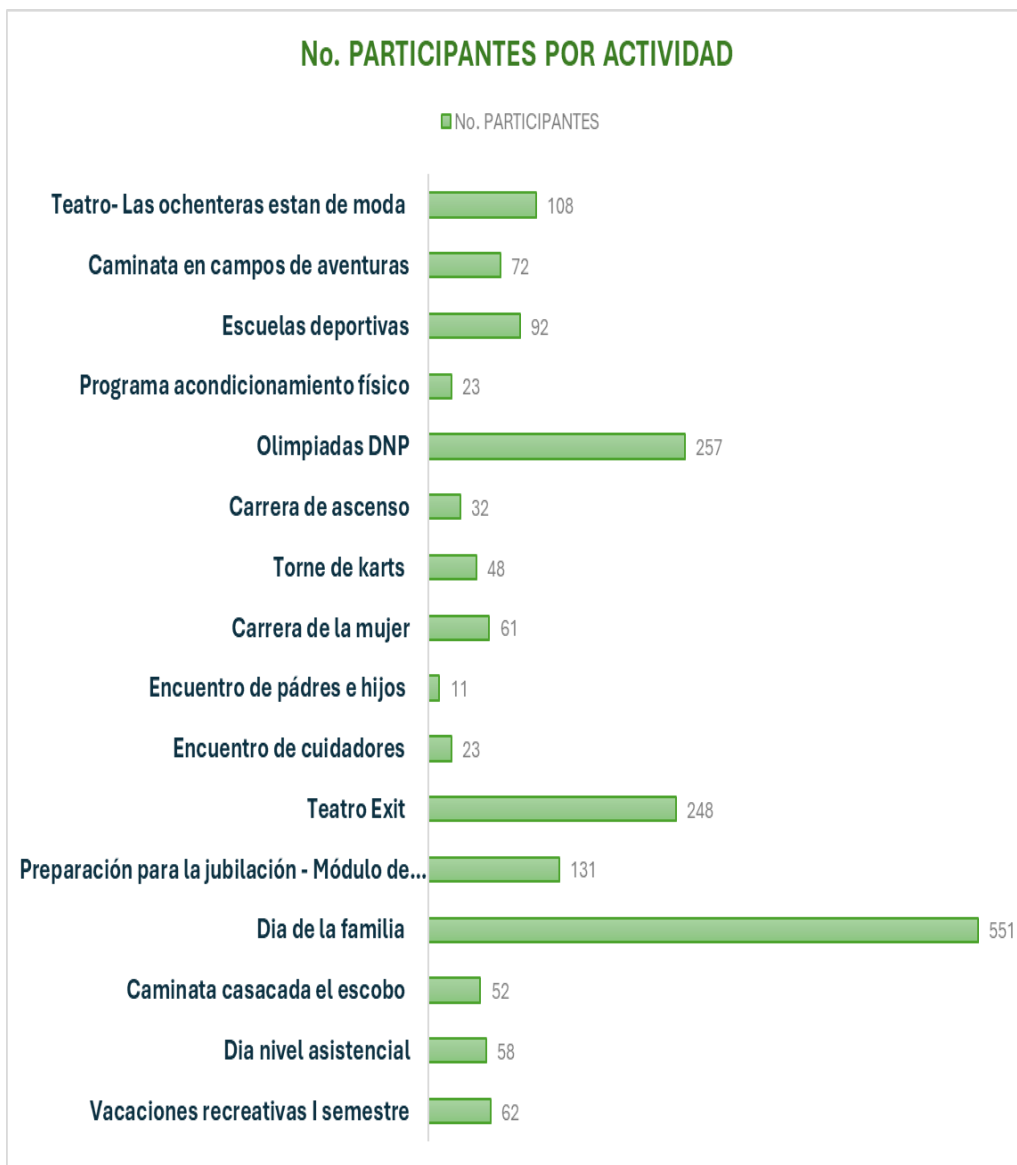


Se evidencia que la ejecución del Programa durante 2025 alcanzó un alto porcentaje de cobertura en todos los niveles así; técnico 64,29%, asistencial 78,35%, profesional 66,88%, asesor 41,41% y directivo 10,91%. Para un total del 59,07% de la planta total activa.

EJECUCIÓN

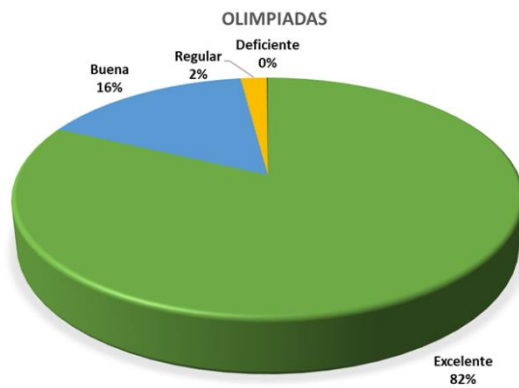
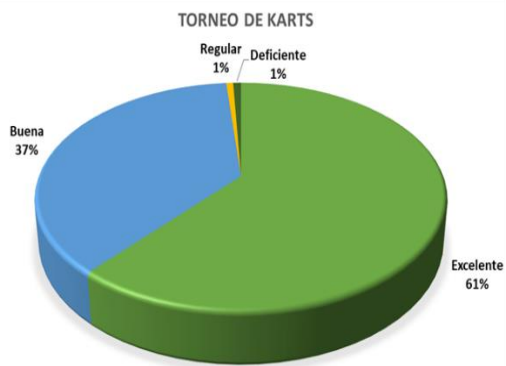
Las actividades que se desarrollaron durante 2025 respondieron a las necesidades de los servidores públicos en las diferentes áreas de intervención que hacen parte integral del programa de bienestar e incentivos.

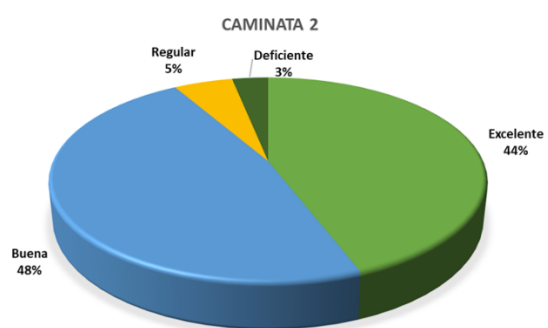
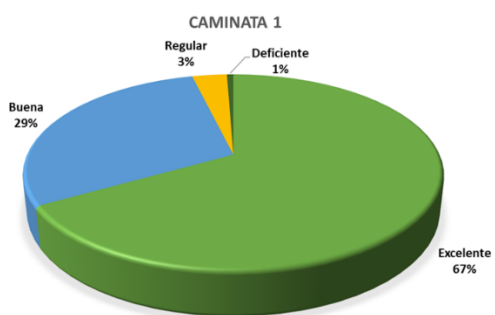
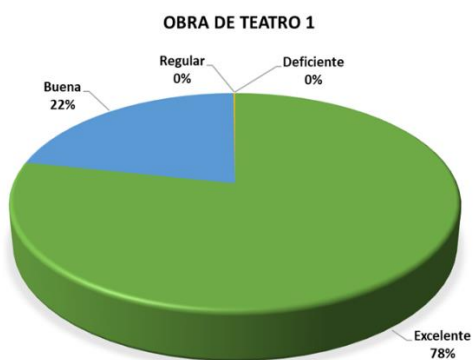
A continuación, se evidencia las participaciones en las actividades del programa de bienestar ejecutadas en formato evento.

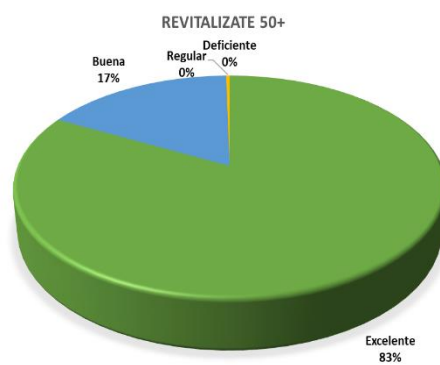
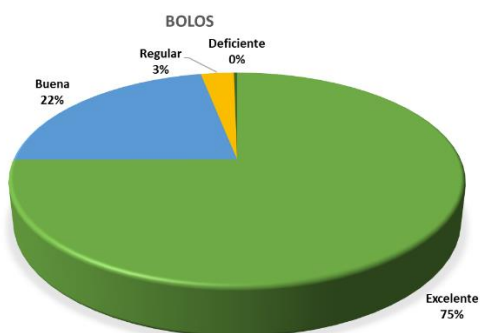
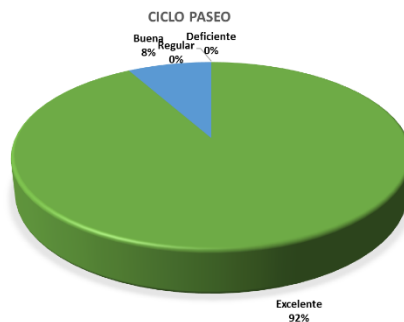
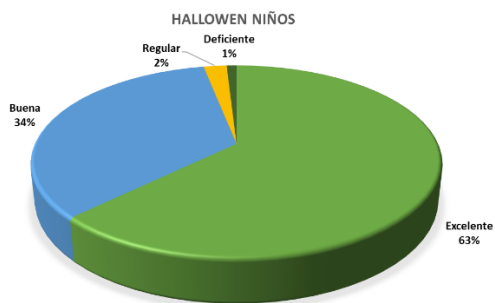
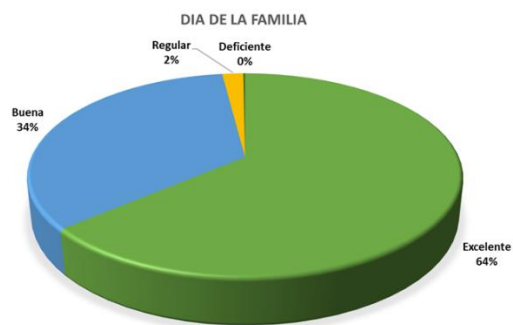
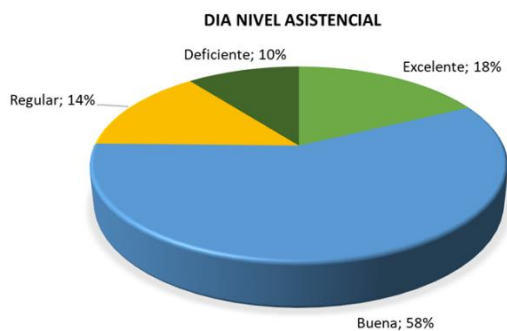


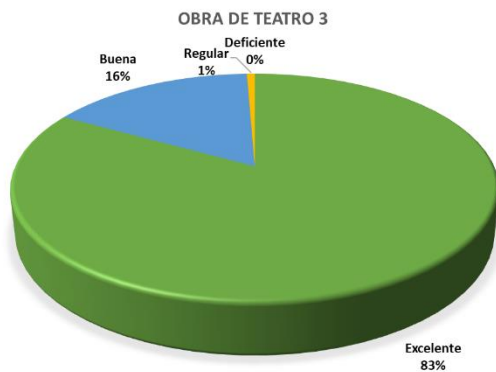
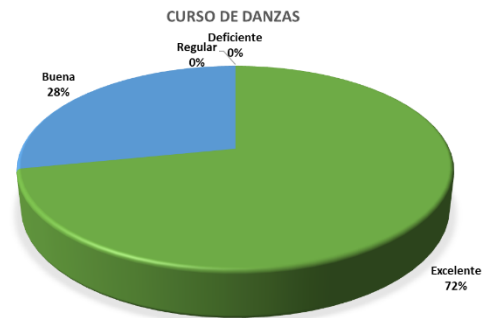
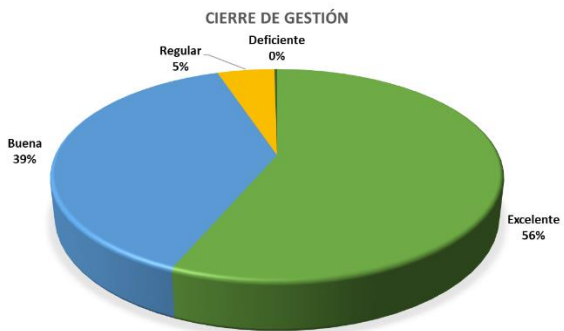
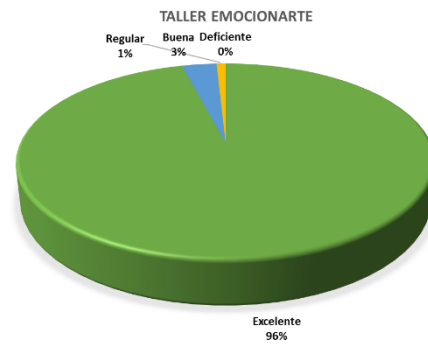
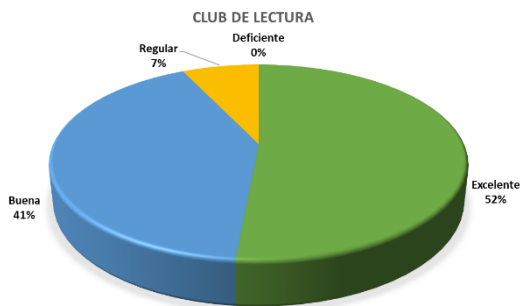
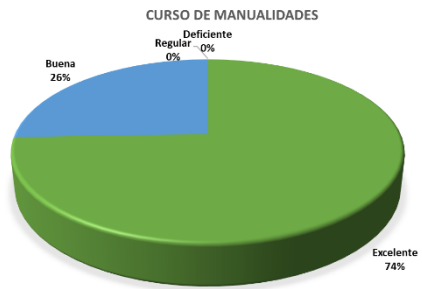
INFORME DE SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

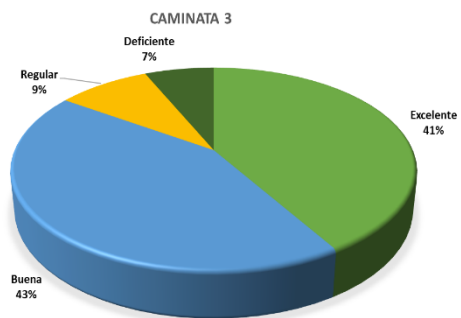
A continuación, se relacionan los resultados de satisfacción por actividad.











Anexo 2. Informe de resultados encuesta detección necesidades de bienestar 2026

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

Fecha de aplicación encuesta:	15 al 20 de octubre
Total, de la población encuestada:	263 funcionarios
Equivalencia.	45.42%

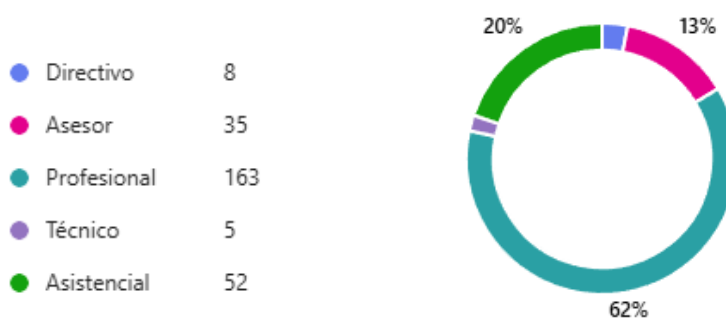
Descripción:

La encuesta presentó ítems, relacionados con los programas desarrollados en 2025, buscando conocer el grado de importancia que cada actividad representa para los servidores. Así mismo, conocer el interés por nuevas actividades que puedan hacer parte del programa de Bienestar para el 2026.

La encuesta fue diligenciada por un total de 263 funcionarios lo que corresponde al 45.42% del total de la planta activa. Esta encuesta se basó en los diferentes programas de bienestar y protección social, calidad de vida, estímulos e incentivos.

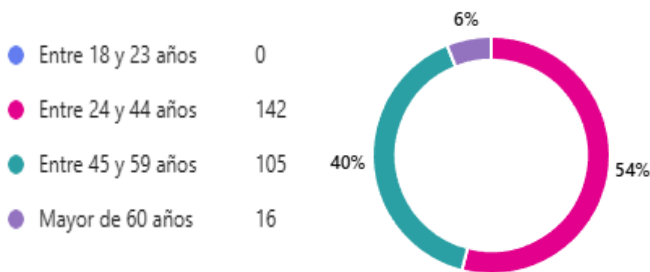
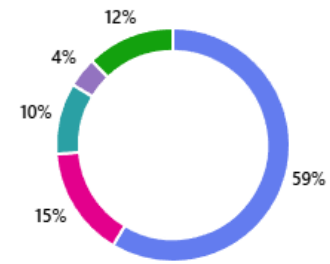
Los resultados se muestran a continuación:

En la población que participó en el diagnóstico, evidencia que el interés de participación e interés del nivel asesor presenta tendencia en aumento. Los porcentajes de participación en el diagnóstico se encuentran en coherencia con la estructura de la planta de la entidad, evidenciado en el nivel técnico, se presenta un 1,3% de participación en el nivel directivo indicando que, aunque el nivel bajo frente a la vigencia anterior el interés permanece, pero requiere revisar la coherencia frente a la participación.



Con respecto a la antigüedad, se tiene como público objetivo entre 0 y 5 años el 59% y de menos de 10 años de antigüedad del 15%, lo cual evidencia que el número de personas que han ingresado se mantiene frente a la vigencia anterior lo cual continúa siendo un reto para posicionar e impactar un público que traía nuevas ideas y expectativas.

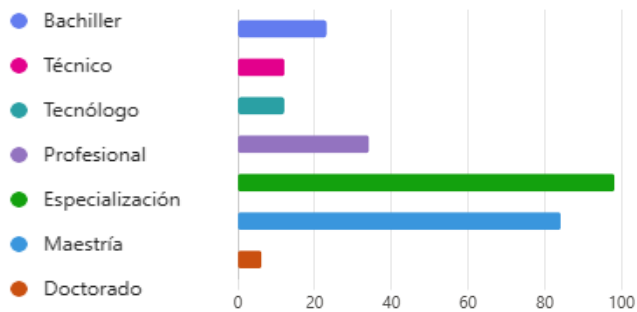
Entre 0 y 5 años	154
Entre 6 y 10 años	40
Entre 11 y 15 años	26
Entre 16 y 20 años	11
Más de 20 años	32

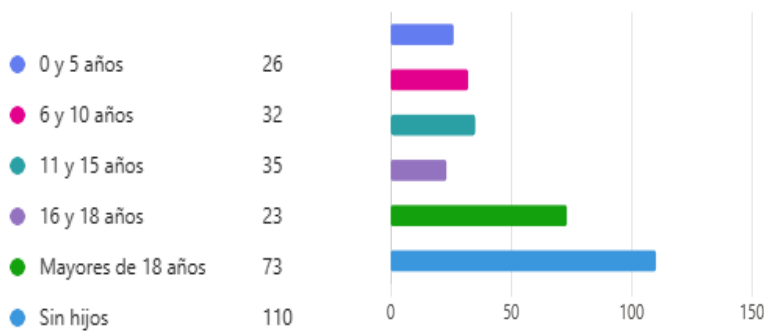


Para lo cual es importante tener en cuenta el rango de edad en el que se encuentra la población que para este caso la tendencia permanece enmarcada en una población joven en su mayoría soltero seguido de quienes están en un proyecto de familia en la que los datos demográficos se correlacionan con las propuestas de las actividades a realizarse en el programa.

Esta información unificada a los demás datos demográficos, evidencian la necesidad de continuar fortaleciendo la diversificación en temas y actividades en las que se involucre familia.

Con respecto al nivel educativo de los funcionarios se evidencia que aún se cuenta con funcionarios que permanecen en nivel educativo de bachillerato, población objeto del programa de apoyo educativo y como parte del análisis se concluye que muchos de ellos se encuentran vinculados a la planta en provisionalidad, por lo cual se debe continuar trabajando en las alianzas que permitan acceso a educación superior para atender esta necesidad.

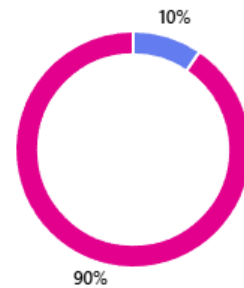




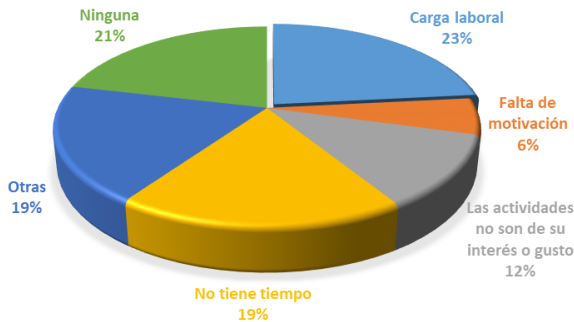
En la población que participó en el diagnóstico se evidencia diversidad de la conformación familiar, pues se tiene dentro de un rango muy para la población sin hijos frente a los que si los tienen; dentro de los que se evidencian 93 funcionarios reportando hijos en el rango de edad de la población que es objeto de actividades como las vacaciones recreativas entre otras.

Como parte de la conformación familiar encontrada, se tiene el 10% de la población participante identificada como cuidadora de personas con necesidades especiales, debido a su condición de discapacidad, por lo que la necesidad de atención y redes de apoyo es una oportunidad para mitigar el riesgo psicosocial externo en los funcionarios.

Respuesta	Cantidad
Si	25
No	238



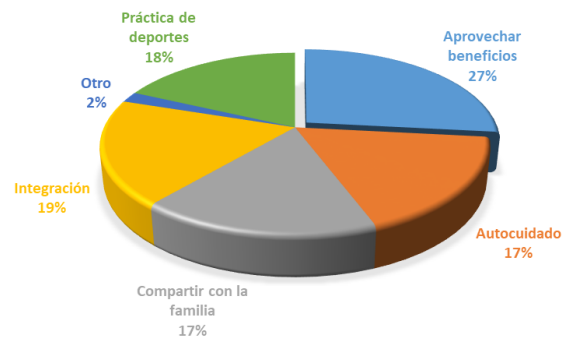
RAZONES PARA NO PARTICIPAR



Las razones que les impiden participar en las actividades propuestas desde el programa se evidencia que la carga laboral continua predominando en correlación con la falta de tiempo, como también es importante resaltar que el nivel de desinterés por las actividades que se ofertan continua en disminución y debe seguir trabajandose en la diversidad y con observación de campo.

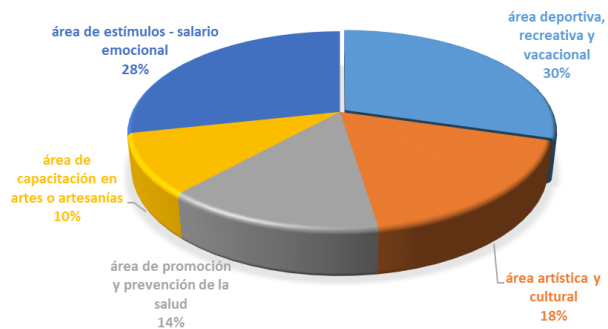
Por otra parte las razones que llevan a participar en las actividades del programa, encontramos que aprovechar los beneficios continua predominando como en la vigencia anterior y es la respuesta que integra los diferentes elementos que contiene el programa; evidenciando que aprovechan los beneficios en busca de compartir, de autocuidarse y de espacios de integración.

RAZONES PARA PARTICIPAR

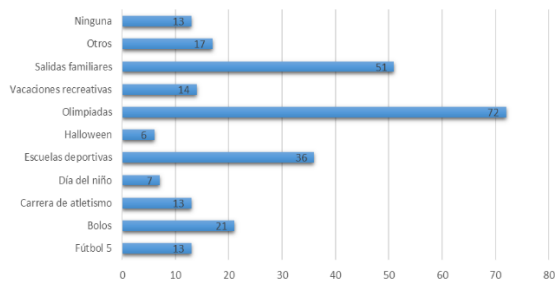


En aras de evidenciar los intereses de los funcionarios en las diferentes actividades que hacen parte del programa, se relacionan a continuación los resultados por área.

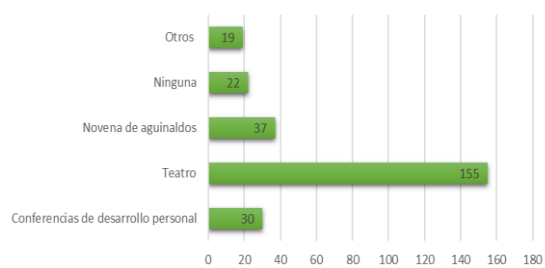
ÁREAS DE INTERÉS



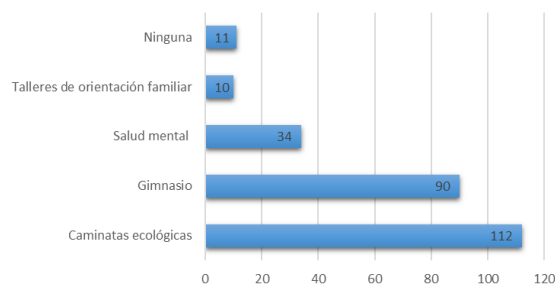
Área deportiva, recreativa y vacacional



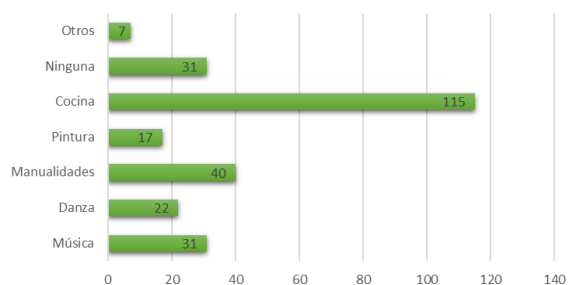
Área artística y cultural



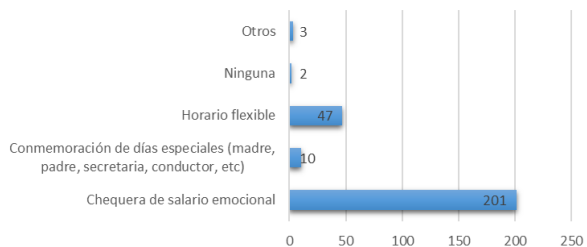
Área de promoción y prevención de la salud



Área de capacitación en artes o artesanías



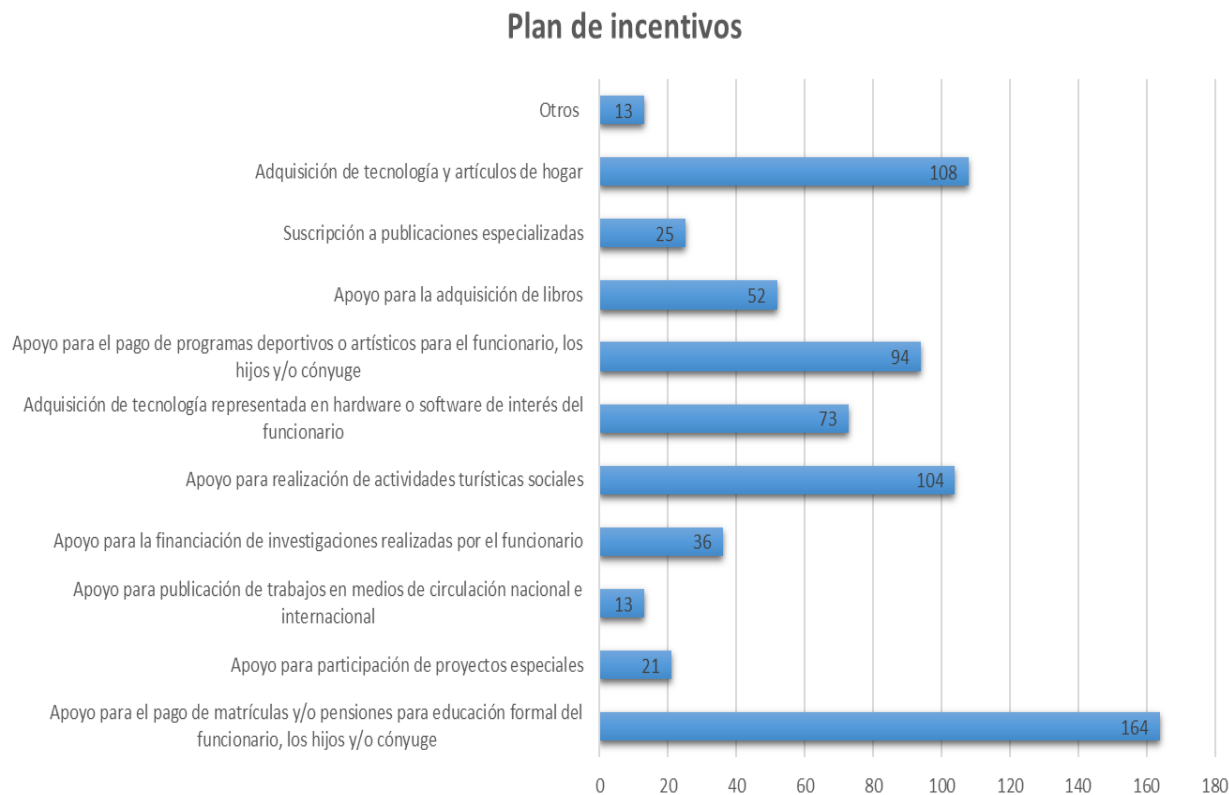
Área de estímulos - salario emocional



¿Cómo califica el programa de bienestar 2025?



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



Las opciones que representan mayor interés para los funcionarios en el plan de incentivos es el apoyo para el pago de matrículas y/o pensiones para educación formal del funcionario, los hijos y/o cónyuge.

¿Qué otro incentivo desearía incluir?

Se encuentran en las respuestas algunas de las siguientes sugerencias:

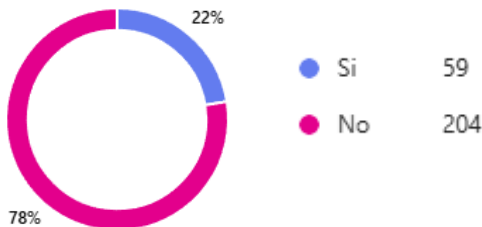
- Días libres por cada año acumulado en la entidad.
- Trabajo en casa un día a la semana.
- Bono navideño para los hijos.
- Apoyo en terapias en promoción del bienestar en salud mental.
- Casino de comida.
- Bonos escolares o loncheras para hijos o bonos para compra de instrumentos musicales o equipos deportivos.
- Cursos cocina / fotografía.
- Estudio superior hijos.
- Clases de baile personalizadas.
- Incentivo para cuidadores de adultos mayores o niños o personas con discapacidad.

También algunas que por normatividad no son viables:

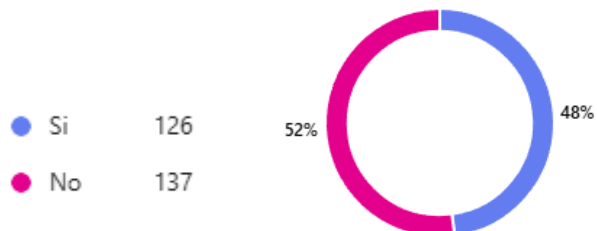
- Descuentos en medicina prepagada.
- Apoyo para el pago de matrículas y/o pensiones para educación formal del funcionario, los hijos y/o cónyuge EN PROVISIONALIDAD
- Participación de seminarios o conferencias fuera de la ciudad o extranjero.
- Apoyo para adquirir vivienda.
- A los funcionarios mayores de 60 años y de mas de 30 años de servicio en la entidad un bono especial para turismo o viaje a la ciudad de su preferencia.

Interés general

¿Conoces y has utilizado alguno de los beneficios del programa servimos?

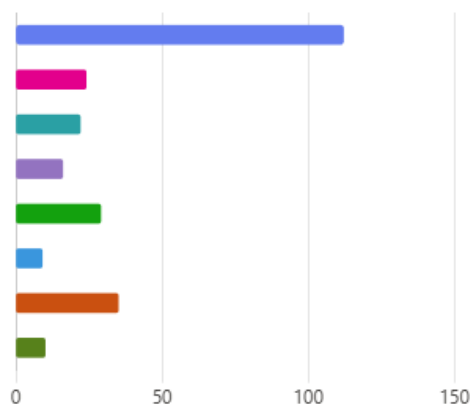


¿Conoce y ha utilizado los servicios de la Caja de Compensación Familiar?

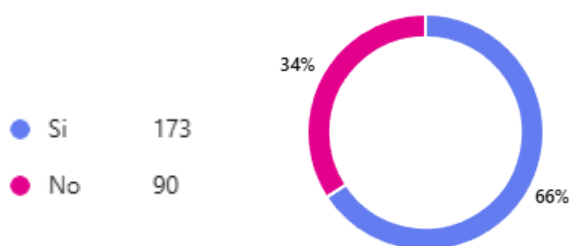


¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar le interesa recibir información?

Turismo	112
Subsidio	24
Crédito	22
Educación	16
Deportes	29
Salud	9
Recreación	35
Cultura	10



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



Sugerencias y comentarios

A continuación se relacionan algunas de las sugerencias y comentarios recibidos en el instrumento diagnóstico.

- Diferenciar a quienes llevan más de 20 años en la entidad de quienes recién ingresan, no es lo mismo.
- Deseo dar las gracias a la entidad y a las personas, que contribuyen para que esto continúe.
- Realizar Olimpiadas exclusivas para los funcionarios mayores de 60 años.
- Que el DNP logrará ampliar el convenio para adquirir medicina prepagada para el grupo familiar.
- Que las actividades de Bienestar se empiecen a ejecutar desde el primer trimestre
- Dar inicio a los programas de bienestar social e incentivos tempranamente el siguiente año y todos los años siguientes.
- Felicitaciones por las actividades de 2025 - muy variadas, relajan y divierten.
- Que los jefes conozcan los beneficios sobretodo de la chequera emocional para que no se molesten cuando se hace uso de estos beneficios.
- Retroalimentación de los programas de beneficios.
- En algunas actividades cuando traten mal a los del grupo de talento humano deberían tomar medidas drásticas con esas personas.

Análisis general

La edad, estado civil y personas a cargo continúan evidenciando que el porcentaje equiparable en entre la población soltera que vive con sus padres y aquella a la que el aspecto familiar cobra una importancia alta desde las diferentes composiciones de familia; es así como la variedad de temas para hijos, relación de pareja, solteros y familia con hijos y sin ellos, es importante tenerlo en cuenta pues permitirán ampliar la cobertura y brindar más oportunidad para participar.

Buenas prácticas y oportunidades

El instrumento aplicado evidencia un alto nivel de satisfacción en las estrategias que se desarrollan desde el programa de bienestar e incentivos, los funcionarios se muestran reconocidos y la tendencia y nivel de satisfacción se mantienen estables frente a la vigencia anterior. Continúa siendo primordial la inclusión de la familia, trabajo en el desarrollo personal para lo cual es importante tener en cuenta los datos demográficos para ofertar actividades de interés y diversidad.

La implementación de acciones integradas orientadas a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, promover un entorno laboral positivo y alinear cada estrategia con las necesidades de las poblaciones beneficiarias del programa ha generado un incremento significativo en los niveles de participación y satisfacción.

Para el año 2026, el principal desafío continuará siendo fortalecer la difusión de los beneficios que ofrece la entidad, con el propósito de alcanzar a un mayor número de personas, impactar positivamente su bienestar y mantener la excelencia en la prestación de los servicios y actividades desarrolladas por los diferentes programas y áreas que integran el Programa de Bienestar e Incentivos.

Anexo 3. Informe impacto programa de bienestar en el año 2025

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

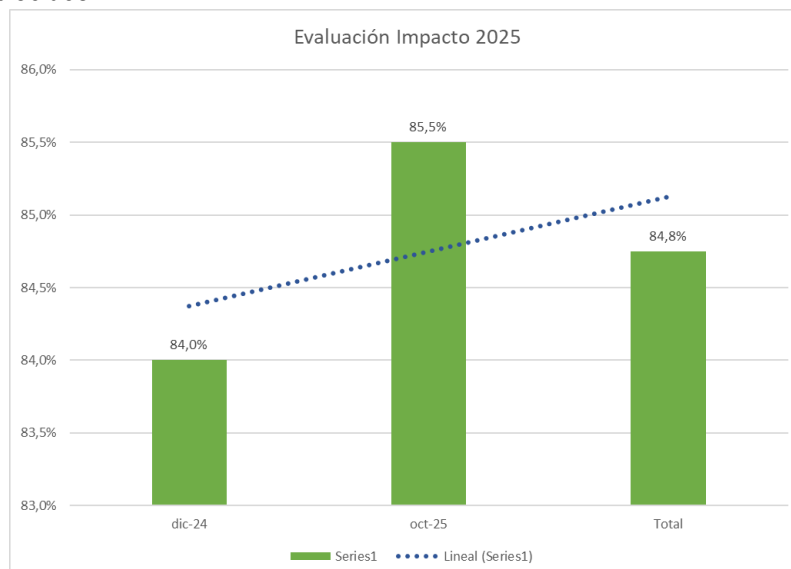
La encuesta de bienestar aplicada fue estructurada con pregunta cerrada de opción múltiple, dirigida a los empleados públicos del DNP y aplicada de manera semestral de acuerdo con las siguientes variables:

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

El porcentaje de impacto obtenido en el primer semestre fue satisfactorio, lo que evidencia que las actividades del Programa tienen impacto directo en la calidad de vida de los funcionarios, continúa siendo motivo de descontento el mecanismo usado para reconocer a los mejores funcionarios que se encuentra regido por la normatividad vigente y que conlleva una oportunidad en la generación de cultura de evaluación de desempeño consciente y con propósito de desarrollo.

Durante el segundo semestre se obtuvo un porcentaje de impacto del 85,59%, ubicándose en el nivel de cumplimiento Satisfactorio. Este resultado evidencia una mejora respecto al segundo semestre de la vigencia anterior, reflejando un incremento en el impacto de las actividades desarrolladas.

Asimismo, el impacto comparativo anual alcanzó el 84,8%, lo que demuestra consistencia y estabilidad en los resultados obtenidos a lo largo del año, consolidando un desempeño positivo y acorde con los objetivos institucionales establecidos.



Anexo 4. Informe intervención de clima organizacional y riesgo psicosocial 2025

INTRODUCCIÓN

La estrategia de intervención seleccionada fue el team building buscó fortalecer las competencias de autovaloración y reconocimiento personal de los colaboradores para la identificación de talentos que se conviertan en el insumo para la asignación de roles del equipo donde se conquiste la equidad y la motivación para abordar las condiciones de cambio que se presentan en la actualidad en el DNP con altos niveles de resiliencia, bienestar y sentido de pertenencia. El marco de la intervención se dio sobre los hallazgos identificados en el pulso de clima organizacional realizado en la entidad a finales del 2024 y su articulación con el diagnóstico de riesgo psicosocial.

Las dimensiones objeto de evaluación fueron aquellas con el indicador más bajo y subdimensiones presentaban mayor oportunidad de mejora organización y estructura, normas y valores y bienestar.

Alcance

Esta intervención sobre el cierre de brechas de clima y cultura organizacional evidencia las estrategias que se implementaron para fortalecer las competencias de los equipos y líderes que redundan en el mejoramiento del clima organizacional, la mitigación del riesgo psicosocial, como también son guía para proyectar acciones de mediano plazo para continuar con la gestión de calidad de vida organizacional.

Grupo de valor

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

El plan de acción se encuentra estructurado desde dos perspectivas que trabajan de manera sinérgica. Una desde el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el control del riesgo psicosocial y otra desde la gestión del clima organizacional que hace parte integral en el Programa de Bienestar y Estímulos.

Estrategias de intervención

Las estrategias de intervención se fundamentan en un enfoque integral del ser humano, sustentado en modelos teóricos y metodologías experienciales. Este enfoque busca generar acciones, orientaciones y estrategias innovadoras que promuevan mejores prácticas en cultura, clima y cambio organizacional, orientadas al desarrollo de las capacidades y competencias de las personas. Dichas estrategias se construyen a partir de diagnósticos que identifican las necesidades, el estado actual del clima organizacional y las brechas existentes entre la cultura organizacional hallada y la deseada.

De esta manera, las intervenciones no solo se enfocarán en aspectos directamente relacionados con las variables del clima organizacional —como la formación y el fortalecimiento de líderes y equipos de trabajo—, sino también en acciones transversales que involucren activamente a todos los colaboradores. Estas actividades promueven el aprendizaje vivencial, la apertura al cambio y la transformación de percepciones sobre el entorno laboral, contribuyendo así a la mitigación de los riesgos psicosociales presentes en la entidad.

Objetivos.

- Favorecer el fortalecimiento del conocimiento mutuo y la integración del equipo de trabajo mediante el desarrollo de una experiencia colectiva en un entorno distinto al habitual, que facilite la interacción, la cohesión y la reflexión fuera del contexto operativo cotidiano.
- Potenciar las oportunidades de mejora identificadas en la evaluación de clima y cultura organizacional aplicada durante el presente año, a través de una vivencia grupal basada en un juego de orientación. Esta actividad busca reforzar los aspectos relacionados con la organización y estructura, así como con las normas y valores, reconocidos como las principales oportunidades de mejora de la organización.
- Diseñar y promover estrategias orientadas al cierre de brechas asociadas a factores de riesgo organizacional, derivadas de los hallazgos del diagnóstico, mediante la implementación de acciones tanto individuales como colectivas que contribuyan al desarrollo integral de los colaboradores y al fortalecimiento del clima organizacional.

Se desarrolló mediante un simulador outdoor fundamentado en ejercicios de orientación, que permitió integrar de manera vivencial los contenidos relacionados con el conocimiento e integración de equipos de alto rendimiento, la autovaloración y el autorreconocimiento, la equidad y diversidad, la reflexión sobre las estructuras jerárquicas y funcionales, así como la gestión del cambio, la resiliencia y el desarrollo de habilidades de orientación espacial.

Las dependencias que participaron se relacionan a continuación.

1. Dirección de Desarrollo Social
2. Oficina de Control Interno
3. Subdirección de Contratación
4. Dirección de evaluación, seguimiento y control SGR
5. Dirección de Gestión y promoción SGR
6. Dirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial
7. Dirección de Desarrollo Rural Sostenible
8. Dirección de Gobierno DDHH y Paz
9. Dirección de Programación de Inversiones Públicas
10. Oficina Asesora Jurídica
11. Subdirección General de Descentralización y Desarrollo Territorial

CONCLUSIONES

El Programa de Bienestar 2025 ha logrado consolidarse como una estrategia institucional de alto impacto, alcanzando elevados niveles de satisfacción y una creciente participación tanto de los funcionarios como de sus familias. Esta tendencia refleja la efectividad de las acciones implementadas y la pertinencia de las estrategias desarrolladas para responder a las necesidades reales de la comunidad laboral.

Asimismo, en distintos espacios de diálogo se ha evidenciado que muchas de las actividades del programa se han convertido en referente de buenas prácticas, trascendiendo el ámbito institucional e impactando positivamente en los entornos familiares y sociales de los participantes. Estos resultados demuestran que el bienestar organizacional ha sido comprendido como un proceso integral, que fomenta la construcción colectiva de ideas, la innovación en la oferta de actividades y el aprovechamiento de oportunidades de mejora continua.

LOGROS

- 1. Consolidación de una cultura de bienestar:**
El programa ha fortalecido una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la participación, posicionando el bienestar como un eje transversal de la gestión institucional.
- 2. Incremento sostenido en la satisfacción y la participación:**
Los altos índices de satisfacción reflejan la efectividad de las estrategias implementadas, mientras que la mayor participación demuestra el compromiso y la apropiación de los funcionarios frente al programa.
- 3. Impacto extendido en el entorno familiar y social:**
Las iniciativas han trascendido el ámbito laboral, generando beneficios tangibles en las familias de los servidores y promoviendo estilos de vida saludables y relaciones más equilibradas.
- 4. Innovación y mejora continua:**
Los espacios de participación y retroalimentación han permitido identificar oportunidades de innovación, diversificando la oferta de actividades y mejorando la calidad de los servicios brindados.
- 5. Reconocimiento institucional y replicabilidad:**
Las experiencias exitosas del programa se han convertido en modelos de referencia para otras dependencias y entidades, lo que evidencia su sostenibilidad y capacidad de inspirar buenas prácticas.
- 6. Fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso:**
El bienestar ha contribuido a reforzar los lazos entre los servidores y la entidad, incrementando la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia institucional.
- 7. Proyección estratégica hacia el 2026:**
Con base en los resultados alcanzados, el programa se proyecta hacia un nuevo ciclo de fortalecimiento, enfocado en la innovación, la inclusión y la sostenibilidad de las acciones de bienestar.

RECOMENDACIONES

Para fortalecer el impacto del Programa de Bienestar, se recomienda ampliar su cobertura y promover una mayor participación institucional, mediante estrategias de comunicación efectivas que permitan dar a conocer los beneficios y actividades a todos los servidores y sus familias, fomentando así su apropiación como parte integral de la cultura organizacional. Así mismo, es fundamental impulsar la innovación y la mejora continua a través de mecanismos permanentes de consulta, evaluación y cocreación, que posibiliten actualizar la oferta de actividades conforme a los intereses y necesidades emergentes, incorporando tendencias contemporáneas de bienestar físico, emocional y social.

De igual manera, se sugiere fortalecer el liderazgo y la formación en bienestar organizacional, mediante espacios de capacitación que desarrollen competencias en gestión del bienestar, liderazgo transformacional y trabajo en equipo, impulsando así una cultura centrada en las personas.