



Servicio Público  
de Empleo



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2025

Versión: 2

Página: 28 de 28

Vigente desde: 09/06/2025



# Servicio Público de Empleo



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2025 – Versión 2

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>2. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	8
<b>1. MARCO NORMATIVO</b> .....	8
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	9
3.1. GENERAL.....	9
3.2. ESPECÍFICOS.....	9
<b>4. RESPONSABLES, DERECHOS Y DEBERES:</b> .....	9
<b>5. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> .....	11
5.1. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO.....	11
5.1.1. Caracterización del Talento Humano de la Entidad.....	12
5.1.2. Encuesta de Cultura 2024.....	15
5.1.3. Encuesta de Clima Organizacional 2024.....	16
5.1.4. Resultados medición eficacia del plan de bienestar e incentivos 2024.....	19
Se toma como muestra las evaluaciones realizadas en el año 2024.....	19
5.1.5. Observaciones y recomendación para la formulación del programa de bienestar social e incentivos 2025.....	19
5.1.6. Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 2023 – Rutas de creación de valor.....	20
5.1.7. Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2023.....	23
5.1.8. Detección de Riesgo Psicosocial 2024.....	24
5.2. EJES DEL PROGRAMA.....	26
5.2.1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	26
5.2.2. SALUD MENTAL.....	26
5.2.3. SALUD MENTAL.....	26
5.2.4. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	27
5.2.5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	27
5.2.6. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	27
5.3. EDUCACIÓN FORMAL.....	28

5.4.	SALARIO EMOCIONAL .....	29
5.5.	OTRAS ACTIVIDADES .....	31
5.6.	PROGRAMA DE INCENTIVOS .....	32
5.6.1.	PLANES DE INCENTIVOS .....	32
<b>6.</b>	<b>DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....</b>	<b>34</b>
<b>7.</b>	<b>INDICADORES PARA EVALUAR LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA .....</b>	<b>35</b>
<b>8.</b>	<b>APROBACIÓN .....</b>	<b>35</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

En consideración a los diferentes cambios que se han presentado en el Estado los cuales buscan fortalecer la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral de todos los servidores públicos.

Entre los cambios presentados, a través del Decreto 1499 de 2017 se adoptó el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, la primera dimensión del MIPG es el talento humano, MIPG 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.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Por otra parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió el *“Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como el instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia y cuyo objetivo es “Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público”*<sup>1</sup>.

Con base en lo anterior, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) implementará un plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2025 que promueva el desarrollo personal, laboral y familiar de los empleados públicos, logrando así una mayor eficiencia, eficacia en el desempeño de sus funciones, en mejora de su calidad de vida.

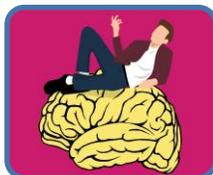
---

<sup>1</sup> Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, Pág. 27

A través del Programa de Bienestar e Incentivos se busca planear, ejecutar y evaluar actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de los servidores y su grupo familiar y a generar un mejoramiento continuo en la calidad de vida, logrando de esta manera incrementar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Los ejes del programa nacional de bienestar y que hacen parte del presente plan de bienestar social e incentivos representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, y que han sido formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

## Eje 1. Equilibrio Psicosocial



### Factores Psicosociales

Actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social.  
Humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional



### Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar



### Calidad de Vida Laboral

actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional



## Eje 2. Salud Mental



### Higiene Mental y Psicológica

Acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida



### Prevención de nuevos riesgos a la salud

Tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida

## Eje 3. Diversidad e inclusión



### Fomento de la Inclusión, la diversidad y la equidad

Actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos



### Prevención, atención y medidas de protección

Actividades relacionadas con 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

## Eje 4. Transformación Digital



### Creación de Cultura Digital para el Bienestar

Creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios



### Analítica de Datos para el Bienestar

Facilita la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar



### Creación de Ecosistemas Digitales

Facilita el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios

## Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público



### Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### Bienestar

Según la Guía de Estímulos para los servidores públicos definida por la Función Pública, y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: 1. Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. 2. Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar (Dafp, 2018).

### Incentivos

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

### Programas de Bienestar Social

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.

### Sistema de Estímulos

Conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

## 1. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002** Por la cual se expide el Código Único Disciplinario - Numerales 4 y 5 del artículo 33.
- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 1083 de 2015:** Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 612 de 2017:** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. GENERAL

Generar calidad de vida laboral y familiar a través del desarrollo de actividades que promuevan el bienestar, la satisfacción y motivación de los servidores públicos de la UAESPE y sus familias.

#### 3.2. ESPECÍFICOS

- Implementar actividades para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Crear condiciones laborales favorables, que incidan en la generación de un clima organizacional óptimo y que favorezca el logro de las metas y objetivos institucionales.
- Contribuir, a través de acciones participativas, en la construcción de una mejor calidad de vida, enfocada a aspectos recreativos, deportivos y culturales de los servidores públicos y su grupo familiar.

### 4. RESPONSABLES, DERECHOS Y DEBERES:

El coordinador del Coordinador del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano establecerá las acciones necesarias para el control, vigilancia, aplicación y correcta ejecución del Programa de Bienestar con el aval del (la) Secretario (a) General.

#### Población Objetivo

Los beneficiarios del programa de bienestar social e incentivos son los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y sus familias.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Serán beneficiarios de los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, los servidores públicos de carrera administrativa, y los empleados vinculados mediante nombramiento ordinario (libre

nombramiento y remoción). La educación formal hará parte de los programas de bienestar social, para lo cual deberán acreditar los requisitos establecidos en la normatividad vigente.

### **Derechos de los beneficiarios**

1. Participar en actividades de bienestar que considere de su interés, previa inscripción por el medio dispuesto para ello.
2. Conocer con la debida antelación la programación anual de las actividades de bienestar, calidad y mejoramiento de clima laboral.
3. Participar, en igualdad de oportunidades, de todos los eventos dispuestos en el plan que adelante la entidad teniendo en cuenta las pautas previamente definidas.
4. Participar activamente en los procesos de evaluación de las actividades que se realicen en el marco del presente programa.
5. Solicitar a los demás participantes de las actividades de bienestar, un adecuado comportamiento y asistencia, para el exitoso desarrollo de estas.

### **Deberes de los beneficiarios**

1. Participar activamente en la ejecución y evaluación de las actividades contempladas que desarrolle la entidad.
2. Asistir puntualmente a las actividades de bienestar programadas por la entidad.
3. Mantener durante la ejecución de las diferentes actividades, un comportamiento adecuado y respetuoso, tanto para los funcionarios encargados de coordinación y direccionamiento, como para los demás asistentes.
4. Acatar las instrucciones dadas por el personal encargado de la coordinación y direccionamiento de las actividades desarrolladas.
5. Diligenciar, al término de cada actividad o cuando sea convocado, la evaluación respectiva, cuando a ello haya lugar.
6. Aceptar en el momento en que se inscribe a la actividad, las condiciones, restricciones y especificaciones de esta (servidor público y su grupo familiar).
7. Informar con una antelación no menor a tres (3) días hábiles al inicio de la actividad, la cancelación de asistencia a la misma, con el fin de garantizar la participación de otros servidores y sus familias. So pena de la (s) sanción (es) establecida (s) por la Entidad.
8. Participar en las actividades sin estar bajo los efectos del alcohol o alguna sustancia alucinógena.
9. Realizar de manera respetuosa y por escrito las sugerencias o reclamos respecto de las actividades ante el Grupo de Gestión del Talento Humano.
10. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
11. Actuar como agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

 <b>Servicio Público de Empleo</b>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>  <b>2025</b>	Versión: 2
		Página: 28 de 28
		Vigente desde: 09/06/2025

## Obligaciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público De Empleo

1. Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los empleados públicos en las actividades programadas bajo el marco de la planeación estratégica del talento humano, especialmente el programa de bienestar social e incentivos.
2. Facilitar los recursos de modo, tiempo y lugar necesarios para el desarrollo de las actividades.
3. Asignar recursos financieros para el cumplimiento del programa de bienestar social e incentivos.
4. Realizar mediciones periódicas del grado de satisfacción que los funcionarios tienen sobre el desarrollo del programa de Bienestar Social e Incentivos.

### 5. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El programa de Bienestar Social e Incentivos de la UAESPE se elabora de acuerdo con los parámetros establecidos en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes, así como el procedimiento interno para su elaboración, en el cual se establece la identificación de necesidades y elaboración del programa por parte del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

#### 5.1. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico para la elaboración del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad se basa en las siguientes fuentes de información, precisando que durante la vigencia 2024 se realizaron acciones para intervenir y mejorar los componentes clima, cultura y riesgo psicosocial que fueron medidos en el año 2024:

- Caracterización del Talento Humano de la Entidad
- Resultados medición de cultura 2024
- Resultados medición de clima organizacional 2024
- Resultados medición eficacia del plan de bienestar e incentivos 2024.
- Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG
- Rutas de creación de valor.
- Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2024.
- Detección de Riesgo Psicosocial 2024.

A continuación, se detallan los resultados generales y aspectos relevantes tomados de cada una de las fuentes diagnósticas, que son el sustento del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024.

### 5.1.1. Caracterización del Talento Humano de la Entidad.



## Muestra



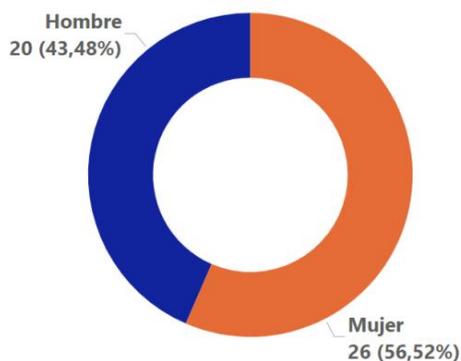
Unidad del  
**Servicio  
de Empleo**

Población Objetivo	55
Población Encuestada	46
Cobertura	83,64%

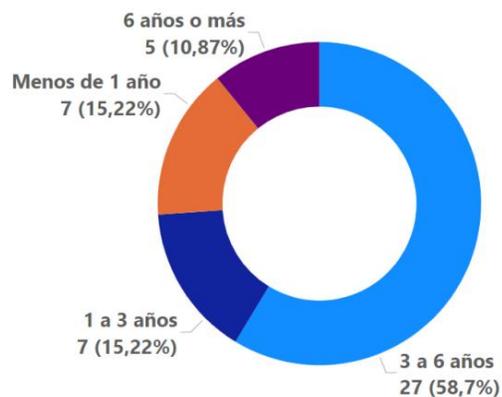


## Distribución de Demográficas

Identidad de Género:



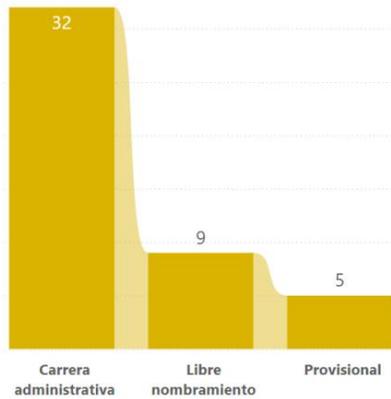
Tiempo de Antigüedad:



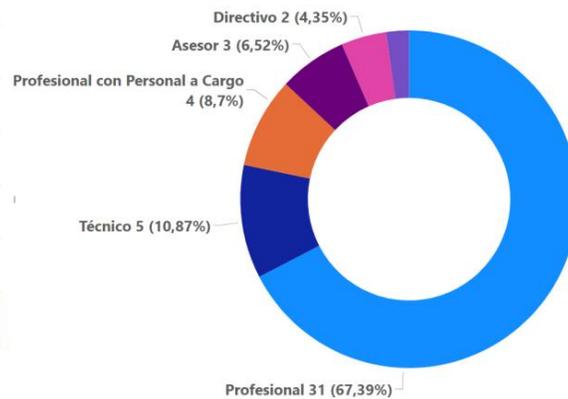


## Distribución de Demográficas

Tipo de Vinculación:

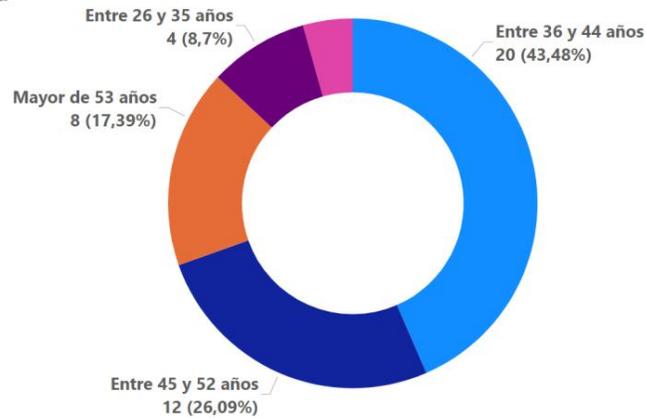


Nivel de Cargo :



## Distribución de Demográficas

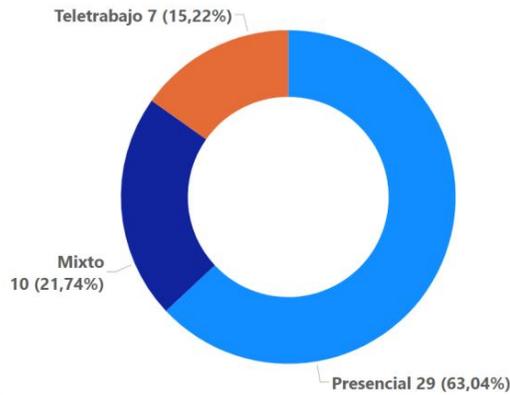
Rango de Edad:



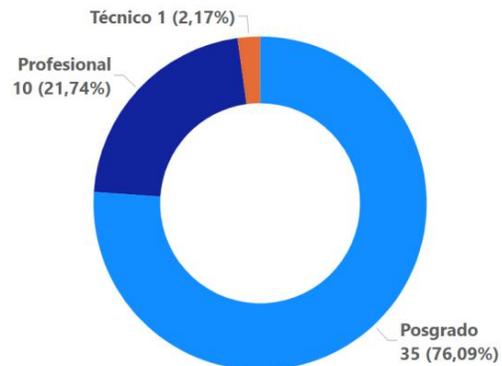


## Distribución de Demográficas

Modalidad de Trabajo:

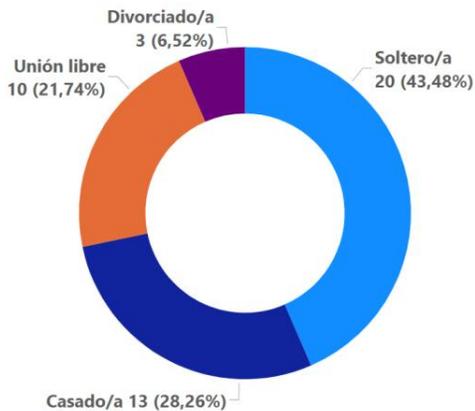


Formación Académica:

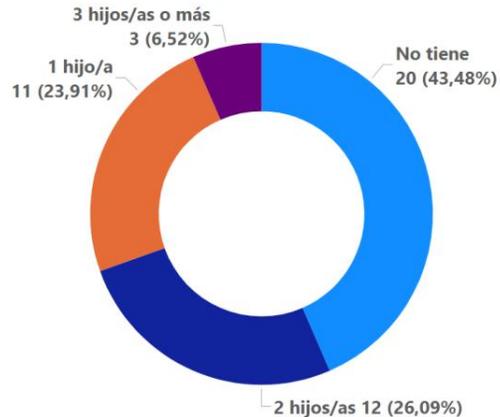


## Distribución de Demográficas

Estado Civil:



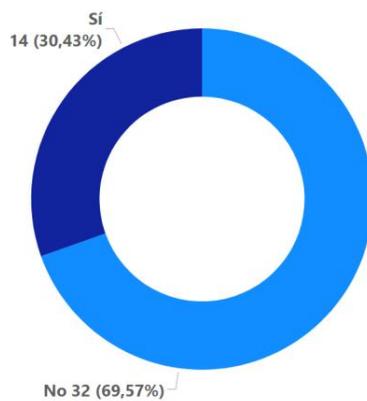
Número de Hijos:



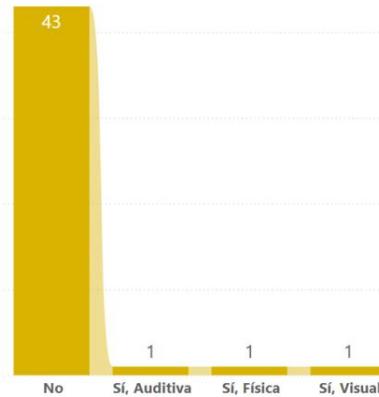


## Distribución de Demográficas

Madre o Padre cabeza de familia:



Discapacidad:



### 5.1.2. Encuesta de Cultura 2024.

Esta encuesta se realizó en el mes de noviembre de 2024 con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar de Compensar, obteniendo los siguientes resultados:



## Niveles de Evaluación

Artefactos	Creencias Adoptadas y Valores	Presunciones Básicas y Subyacentes	Responsabilidad Social Empresarial
Productos visibles de la entidad, su ambiente físico, lenguaje, productos, estilo corporizado.	Creencias y valores promulgadas por los fundadores o líderes.	Implementación de creencias y valores en las labores desarrolladas.	Compromiso de la entidad con el desarrollo de la sociedad y preservación del medio ambiente.

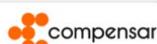
“ En la entidad el relacionamiento y el lenguaje es respetuoso entre los servidores y líderes. ”

“ El líder de mi equipo de trabajo promueve las ideas innovadoras para que escalen dentro de la entidad. ”

“ La calidad de los servicios ofrecidos hace que la entidad sea competitiva. ”

“ La entidad promueve el reciclaje y la reducción de consumo de materiales. ”

### Cultura



## Índices Cultura

Cultura general **conveniente** para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer.

### Cultura General



### Puntuaciones por Nivel



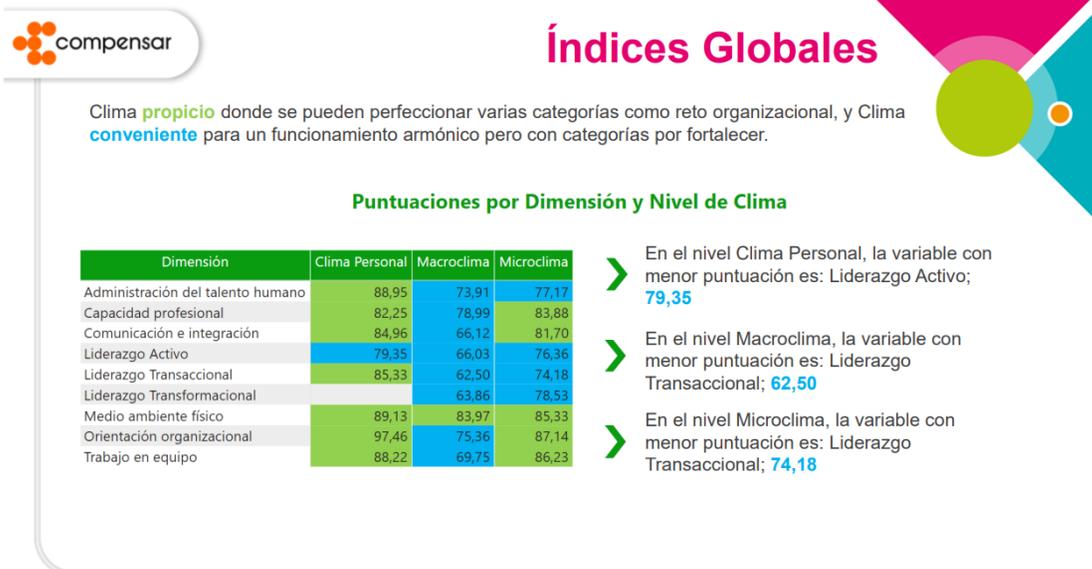
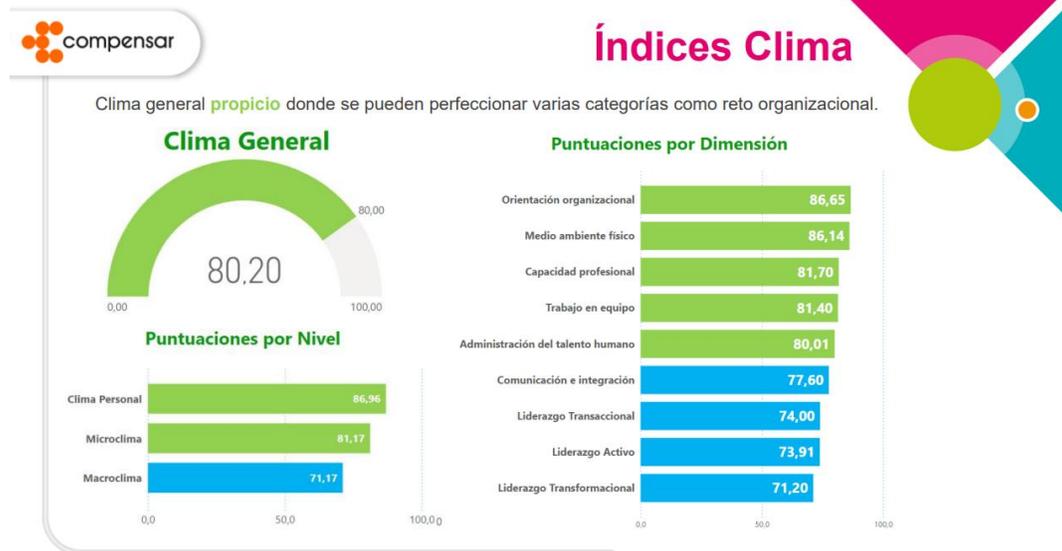
### Puntuaciones por Nivel

Dimensión	Artefactos	Creencias adoptadas y valores	Presunciones básicas subyacentes	RSE
Estabilidad	63,95	64,67	76,63	
Externo	79,89	75,54	68,21	
Flexibilidad	78,26	64,86	76,36	
Fortaleza	75,36	74,09		87,61
Interno	84,42	73,73		82,43

### 5.1.3. Encuesta de Clima Organizacional 2024.

Esta encuesta se realizó en el mes de noviembre de 2024 y contempló los siguientes aspectos: administración del talento humano, capacidad profesional, comunicación e integración, estilos de dirección, medio ambiente físico, trabajo en equipo, orientación organizacional.

Los resultados generales fueron los siguientes:





## Índices de Posicionamiento

A continuación, se presentan los índices de posicionamiento de la **Unidad del Servicio Público de Empleo** según el estudio de Clima.

**71,73**

Top Of Mind  
**TOM**

La **Unidad del Servicio Público de Empleo** es la mejor entidad para trabajar.

El **71,73%** de los servidores que respondieron la encuesta consideran que la **Unidad del Servicio Público de Empleo** es la mejor entidad para trabajar.



**84,23**

**Orgullo**

Me siento orgulloso(a) de trabajar en la **Unidad del Servicio Público de Empleo**.

El **84,23%** de los servidores que respondieron la encuesta se sienten orgulloso(a)s de trabajar en la **Unidad del Servicio Público de Empleo**.



## Índices Cultura

Cultura general **conveniente** para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer.

**Cultura General**



**Puntuaciones por Nivel**



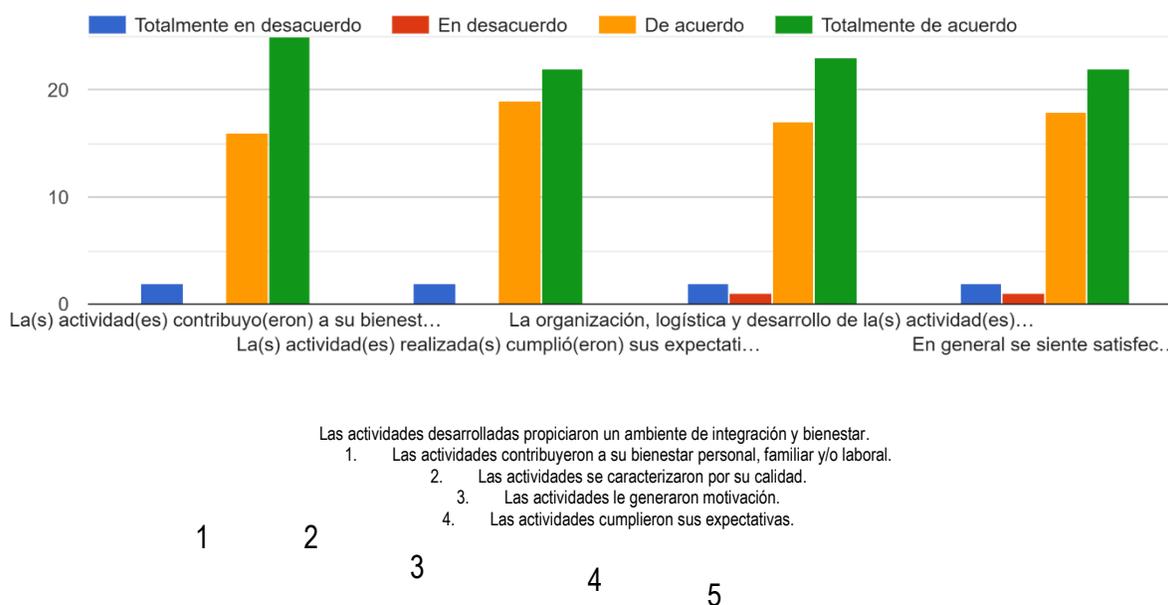
**Puntuaciones por Nivel**

Dimensión	Artefactos	Creencias adoptadas y valores	Presunciones básicas subyacentes	RSE
Estabilidad	63,95	64,67	76,63	
Externo	79,89	75,54	68,21	
Flexibilidad	78,26	64,86	76,36	
Fortaleza	75,36	74,09		87,61
Interno	84,42	73,73		82,43

#### 5.1.4. Resultados medición eficacia del plan de bienestar e incentivos 2024.

Se toma como muestra las evaluaciones realizadas en el año 2024.

#### Actividades Año 2025

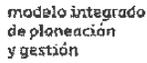


#### 5.1.5. Observaciones y recomendación para la formulación del programa de bienestar social e incentivos 2025.

- Muchas gracias por las actividades realizadas, las cuales fueron satisfactorias para nuestro bienestar.
- Como lo hemos hablado con las personas que participaron en Servir de Corazón, para el año 2025 sería ideal hacer las actividades a lo largo de todo el año, de esta manera, la participación podría aumentar y no se concentrarían todas las actividades (planeación y ejecución) en un solo mes.
- ¡Excelentes! ¡Felicitaciones!
- Seguir como mínimo con este plan de 2024 para 2025, me pareció excelente, resaltando que la logística fue fenomenal y el plan de Bienestar como tal también. Solo un comentario, por favor el cargue de la tarjeta de compensar que sea para víveres, se disfruta más, el de servicios es complicado, solo eso.
- Gracias al SPE y al grupo de talento humano por diseñar un plan de bienestar que me brinda muchos beneficios a mí y a mi familia.

- Muchas gracias por las gestiones realizadas, quisiera dejar en consideración realizar más actividades para la familia pues varios ya tenemos hijos mayores que pueden disfrutar bonos de cine o cargue de tarjeta para víveres. Gracias.

### 5.1.6. Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 2023 – Rutas de creación de valor

  			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>80</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>81</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>81</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>76</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>82</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>76</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>71</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>78</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>71</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>83</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>81</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>85</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>77</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>78</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>78</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>79</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>90</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>90</b>

Resultados al 31 de diciembre de 2024

Cada una de las rutas está encaminada al fortalecimiento del talento humano, para que en el desarrollo de su labor se genere valor público, así el Modelo Integrado de Planeación y Gestión desarrolla cinco (5) rutas para la dimensión del talento humano:



## 1. 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 trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

## 2. Ruta del Crecimiento: liderando talento

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.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

### 3. Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos 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, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

### 4. 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 enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

### 5. Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

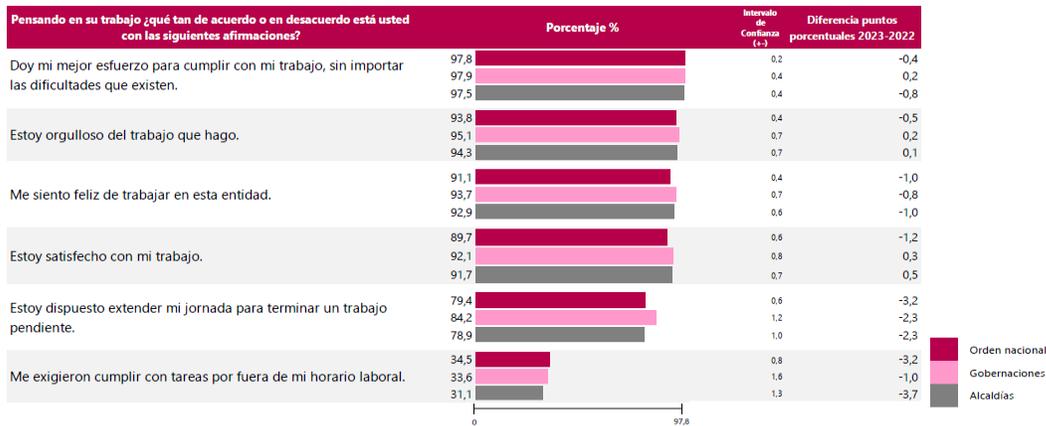
Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

### 5.1.7. Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2023

A continuación, se presentan los resultados relevantes que impactan en el diseño e implementación de un plan de bienestar social e incentivos teniendo como fuente diagnóstica la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional:

#### Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo\* con los siguientes enunciados sobre su trabajo

Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2023



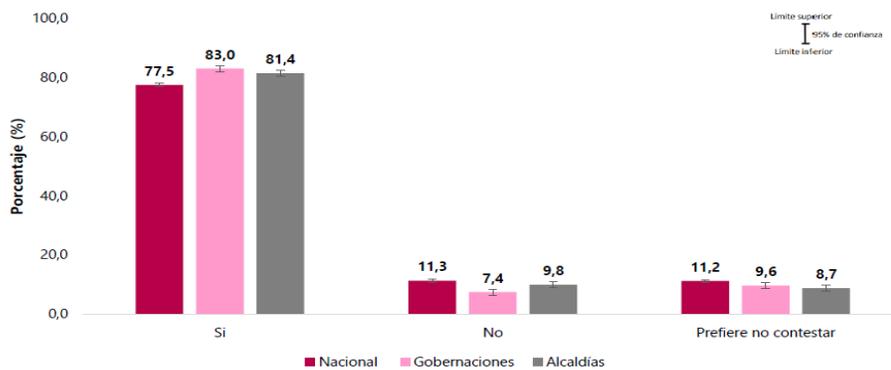
Fuente: DANE. EDI-EDID 2023.

- Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
- Población de referencia : 63.506 servidores del orden nacional; 10.793 gobernaciones, 16.464 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

#### Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2023



Fuente: DANE. EDI-EDID 2023.

- Opción única respuesta
- Población de referencia : 63.506 servidores del orden nacional; 10.793 gobernaciones, 16.464 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

### 5.1.8. Detección de Riesgo Psicosocial 2024

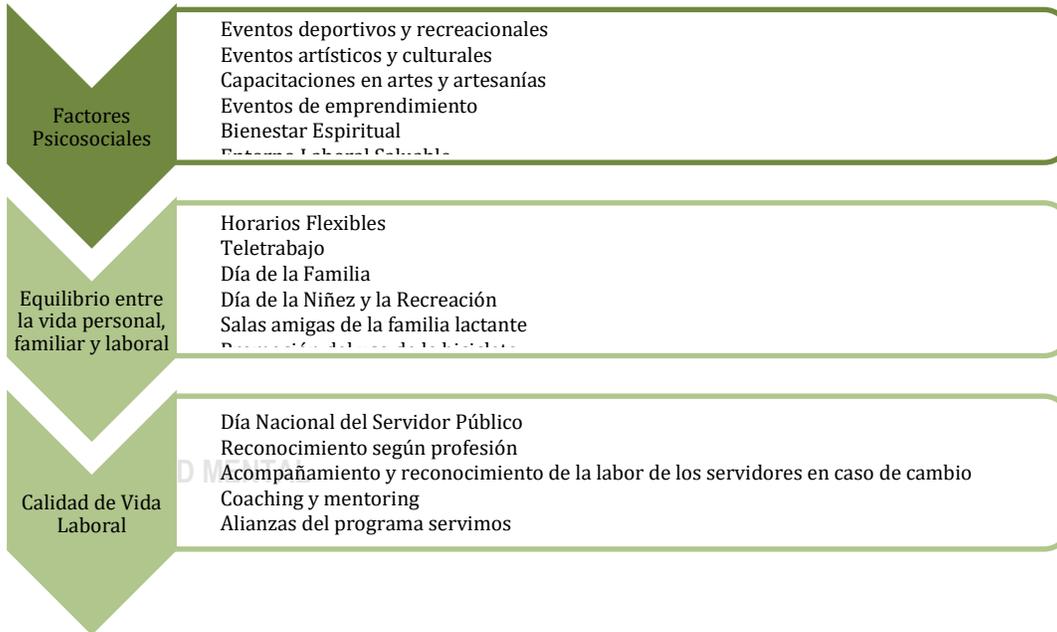
CONDICIÓN, DOMINIO O DIMENSIÓN	Nivel de riesgo					Magnitud	Suma T
	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
<b>CONDICIONES INTRALABORALES</b>	30%	10%	12%	24%	24%	60%	100%
<b>Total, Dominio Liderazgo y Relaciones en el Trabajo</b>	22%	10%	14%	16%	38%	68%	100%
Características de liderazgo	14%	16%	14%	18%	38%	70%	100%
Relaciones sociales en el Trabajo	20%	24%	18%	12%	26%	56%	100%
Retroalimentación de desempeño	20%	16%	8%	22%	34%	64%	100%
Relación con colaboradores	75,6%	4,4%	11,1%	8,9%	0%	20%	100%
<b>Total, Dominio Control sobre el trabajo</b>	16%	14%	14%	16%	40%	70%	100%
Claridad del rol	14%	18%	14%	16%	38%	68%	100%
Capacitación	26%	14%	16%	28%	16%	60%	100%
Participación y manejo del cambio	16%	10%	12%	18%	44%	74%	100%
Oportunidades para el uso y desarrollos de habilidades	20%	8%	20%	34%	18%	72%	100%
Control y autonomía sobre el trabajo	18%	26%	24%	18%	14%	56%	100%
<b>Total, Dominio Demandas del trabajo</b>	38%	26%	22%	6%	8%	36%	100%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	34%	26%	22%	10%	8%	40%	100%
Demandas emocionales	64%	18%	2%	10%	6%	18%	100%
Demandas cuantitativas	20%	28%	24%	12%	16%	52%	100%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	32%	14%	20%	12%	22%	54%	100%



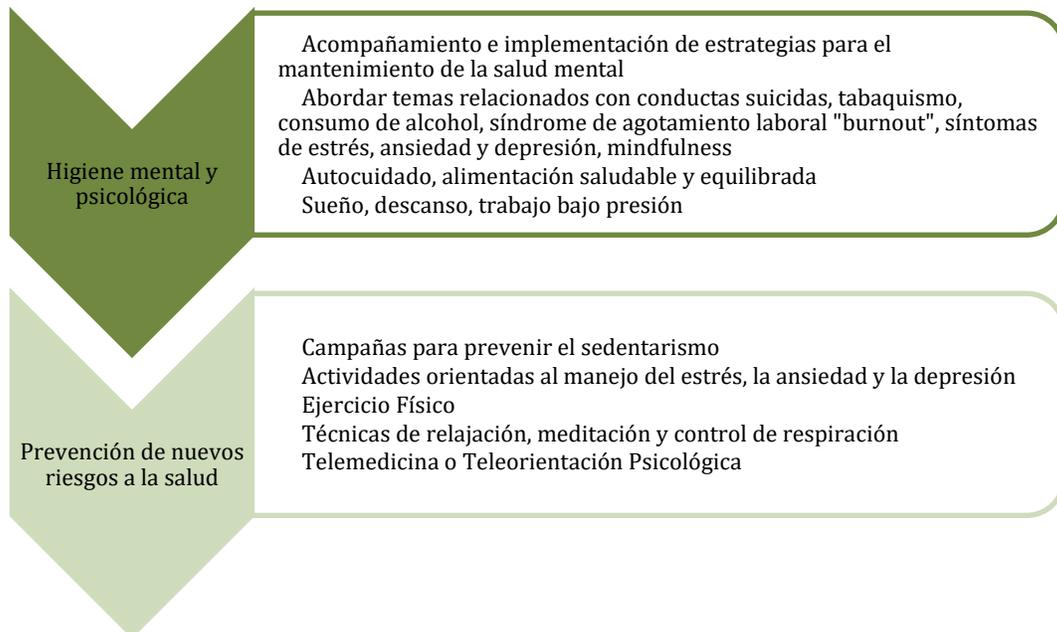
Exigencias de responsabilidad del cargo	51,1%	22,2%	13,3%	4,4%	8,9%	26,6%	100%
Demandas de carga mental	20%	34%	18%	10%	18%	46%	100%
Consistencia del rol	28,9%	11,1%	13,3%	22,2%	24,4%	59,9%	100%
Demandas de la jornada	38,0%	26,0%	16%	14%	6%	36%	100%
<b>Total, Dominio Recompensas</b>	14%	18%	26%	22%	20%	68%	100%
Recompensas derivadas de la organización y del trabajo que se realiza	30%	6%	4%	30%	30%	64%	100%
Reconocimiento y compensación	14%	24%	22%	30%	10%	62%	100%
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>	14%	14%	24%	28%	20%	72%	100%
Tiempo fuera del trabajo	26%	26%	20%	14%	14%	48%	100%
Relaciones familiares	78%	16%	0%	2%	4%	6%	100%
Comunicación y relaciones interpersonales	36%	20%	16%	20%	8%	44%	100%
Situación económica del grupo familiar	22%	38%	10%	22%	8%	40%	100%
Características de la vivienda y de su entorno	10%	26%	4%	40%	20%	64%	100%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	30%	12%	18%	22%	18%	58%	100%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4%	12%	14%	18%	52%	84%	100%
<b>ESTRÉS</b>	17,0%	23,4%	10,6%	21,3%	27,7%	59,6%	100%

## 5.2. EJES DEL PROGRAMA

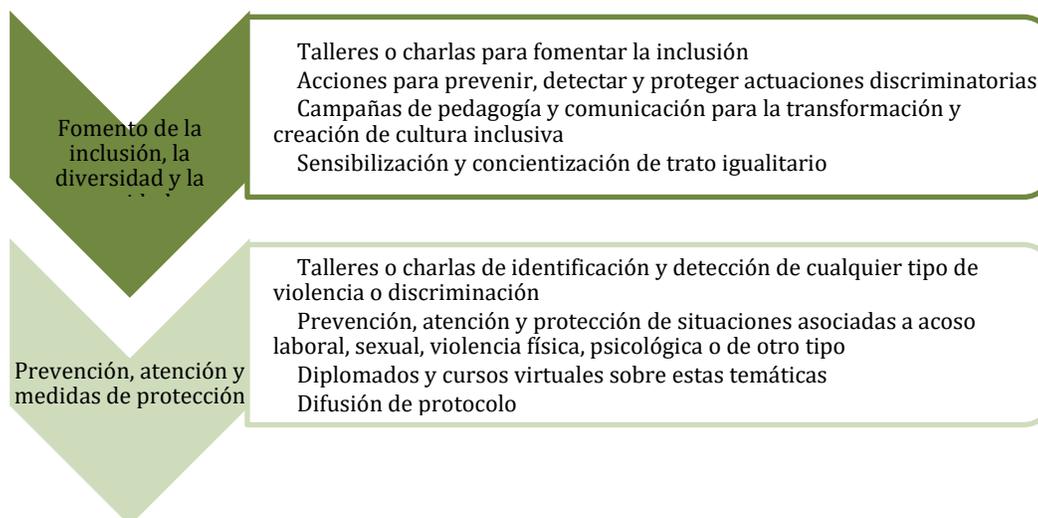
### 5.2.1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



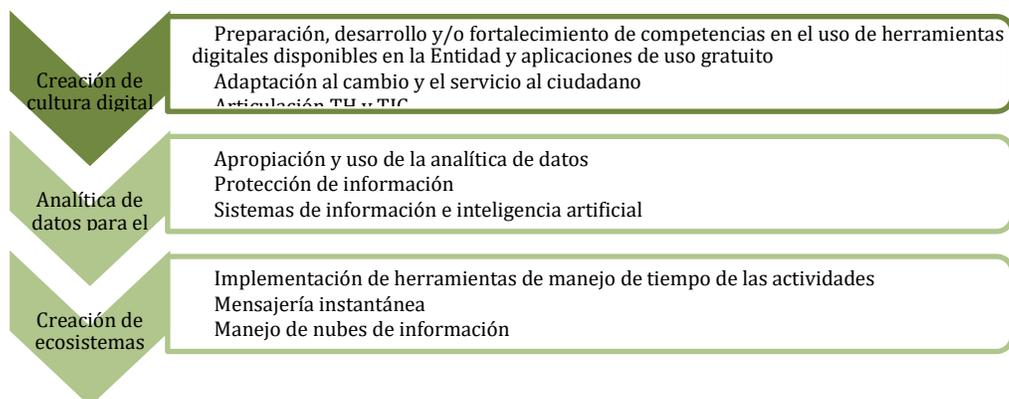
### 5.2.3. SALUD MENTAL



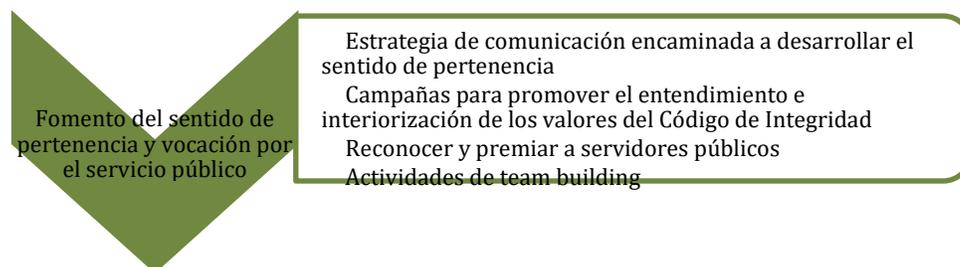
#### 5.2.4. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



#### 5.2.5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL



#### 5.2.6. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO



### 5.3. EDUCACIÓN FORMAL

La educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los servidores y servidoras de la Unidad del SPE. En virtud de incentivar la profesionalización de los servidores públicos de la Unidad del SPE. Para la ejecución de este programa se estableció convenio con el Fondo Icetex – Unidad del SPE para la promoción de la educación formal de los servidores y servidoras para la financiación de préstamos educativos.

CONVENIO ICETEX No. 112-2023

Objeto: Constituir un Fondo en Administración denominado FONDO ICETEX - SERVICIO DE EMPLEO, con los recursos entregados por el CONSTITUYENTE al ICETEX, quien actuará como administrador y mandatario.

El Fondo educativo cuenta a la fecha con recursos por valor de CIENTO CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$140.000.000), incluidos todos los costos directos e indirectos, impuestos, tasas y contribuciones que conlleve la celebración y ejecución total del convenio.

La administración, en conjunto con la Asociación sindical y la Comisión de Personal, reglamento el procedimiento para la definición de los requisitos de acceso y para la selección de los servidores y servidoras públicas de la Entidad que se beneficiarán con los recursos del Fondo educativo institucional.

Los recursos del fondo en administración estarán destinados a financiar el valor de la matrícula de programas formales de educación superior en pregrado y posgrado (especialización, maestría, doctorado o posdoctorado) a nivel nacional e internacional, a través de créditos educativos condonables y reembolsables para sus funcionarios. Los programas que se financiarán a través del Fondo se podrán adelantar en instituciones de educación superior colombianas aprobadas y vigiladas por el Ministerio de Educación Nacional, de acuerdo con los requisitos que señale el Reglamento Operativo del Fondo.

#### 5.4. SALARIO EMOCIONAL

Se busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generar mayor rendimiento y productividad y propender por la satisfacción y motivación de los servidores.

La intervención se hará en los siguientes campos:

Definición	Descripción
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Viernes Feliz</b></li> </ul>	<p>Disfrute del "viernes feliz" de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El segundo viernes de cada mes la Entidad tendrá la jornada laboral desde las 7:00 am hasta la 1:00 pm. en jornada continua.</li> <li>● El segundo viernes de los meses de junio y diciembre se otorgará la jornada completa. <b>(Acuerdo colectivo vigencia 2025-2028).</b></li> </ul> <p>Se promocionará por los diferentes medios de comunicación interna.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Día de Cumpleaños</b></li> </ul>	<p>Los servidores podrán disfrutar de un día de descanso remunerado, con ocasión a su día de cumpleaños, el cuál será disfrutado dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su causación. <b>(Acuerdo colectivo vigencia 2025-2028).</b></p> <p>Se promocionará por los diferentes medios de comunicación interna.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Horarios flexibles para los servidores públicos</b></li> </ul>	<p>De acuerdo con lo dispuesto en el acto administrativo que reglamente la materia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Jornada laboral especial para mujeres embarazadas y lactantes</b></li> </ul>	<p>De acuerdo con lo dispuesto en el acto administrativo que reglamente la materia, y el acuerdo con el sindicato.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Hora de Lactancia.</b></li> </ul>	<p>Se otorgará a la madre lactante (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, <b>y durante seis (6) meses adicionales. (Acuerdo colectivo vigencia 2025-2028)</b></p>



	<p>Una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos hasta los dos (2) años de edad de/ menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Descanso remunerado para padres (Acuerdo colectivo vigencia 2025-2028).</b></li></ul>	<p>Se concederá al funcionario de la entidad padre o pareja de la madre lactante, dos (2) descansos remunerados, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para participar en el cuidado de su hijo o hija recién nacido, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del/a menor; siempre y cuando la madre continúe en lactancia, en los términos establecidos en el artículo 238 del CST.</p> <p>Para ello, el funcionario solicitante deberá aportar a Talento Humano el registro civil de nacimiento y el certificado médico de la lactancia posterior a los 6 meses de edad, si es el caso.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Día de Permiso Remunerado</b></li></ul>	<p>Por obtener título a nivel técnico, tecnólogo, profesional universitario o de posgrado, se concederá día de descanso con ocasión a la obtención de título académico, el cuál será disfrutado dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su causación. <b>(Acuerdo colectivo vigencia 2025-2028).</b></p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Interés en capacitación formal</b></li></ul>	<p>Reconocimiento escrito por demostrar interés en ampliar su formación académica a partir de la culminación de Cursos, seminarios y/o talleres de actualización particulares o que lleve a cabo con el apoyo de la Entidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Felicitaciones públicas</b></li></ul>	<p>Reconocer públicamente al funcionario que se destaque notoriamente en el cumplimiento oportuno de sus labores y al mejor servidor público en cada uno de los niveles. El reconocimiento reposara en la hoja de vida.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Reconocimiento por la trayectoria en la Entidad</b></li></ul>	<p>Reconocer públicamente al funcionario que cumpla un (1) año, tres (3), cinco (5) o diez (10) años en la Entidad.</p> <p>Esta actividad se llevará a cabo en la conmemoración del aniversario institucional.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.</b></li></ul>	<p>Mensajes electrónicos y/o físicos dirigidos a cada uno de los servidores según su profesional.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Aniversario laboral</b></li> </ul>	<p>Permiso remunerado por antigüedad, el cuál será disfrutado el día en que cumple la fecha o dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su causación: <b>(Acuerdo colectivo vigencia 2025-2028)</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De 1 a 4 años de servicio, un día de permiso remunerado</li> <li>● De 5 a 9 años de servicio, dos días de permiso remunerado</li> <li>● De 10 años o más de servicio, tres días de permiso remunerado.</li> </ul> <p>El permiso remunerado por antigüedad, cuando su duración sea superior a un día, podrá ser disfrutado de forma continua o discontinua previa concertación con el jefe inmediato. <b>(Acuerdo colectivo vigencia 2025-2028)</b>.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Permiso para conmemorar cumpleaños de parientes cercanos, cónyuge o compañero (Acuerdo colectivo vigencia 2025-2028).</b></li> </ul>	<p>Dos (2) días de permiso remunerado al año, a las y los funcionarios de la entidad, para conmemorar el día de cumpleaños de alguno de sus parientes cercanos o cónyuge o compañero/a permanente según solicitud del funcionario, atendiendo a su composición familiar.</p> <p>El permiso solo será efectivo el mismo día del cumpleaños a celebrar, sin retroactividad. Con el fin de favorecer la unidad familiar y la estabilidad emocional.</p>

El disfrute de salario emocional se podrá acumular en máximo dos (2) con otro tipo de beneficios dados por la entidad, entiéndase: Vacaciones, permisos remunerados ordinarios y tiempos compensados (Semana santa, diciembre y receso escolar). Previo acuerdo con su jefe inmediato.

Esto, sin perjuicio de la acumulación de los tiempos compensados y las vacaciones. **(Acuerdo colectivo vigencia 2025-2028)**.

## 5.5. OTRAS ACTIVIDADES

Definición	Descripción
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Día del Trabajo Decente</b></li> </ul>	<p>Se adelantarán actividades de promoción, divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Entorno Laboral Saludable</b></li> </ul>	<p>En coordinación con el Ministerio de Transporte y del Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>

<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Transformación Digital</b></li></ul>	Actividades enfocadas a la preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano
---	---

## 5.6. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los incentivos son considerados estrategias institucionales diseñadas para incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente, sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales<sup>2</sup>.

Siendo los incentivos un componente tangible del sistema de estímulos, están orientados a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurará a través de planes de incentivos.

Los incentivos se reconocerán conforme a las siguientes categorías:

- Mejor servidor público de carrera administrativa
- Mejor servidor público de carrera administrativa nivel profesional.
- Mejor servidor público de carrera administrativa nivel técnico y asistencial.
- Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción.

### 5.6.1. PLANES DE INCENTIVOS

Para otorgar los incentivos producto del nivel de excelencia de los empleados se tendrán en cuenta los resultados de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral y el de los equipos de trabajo para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

---

<sup>2</sup> Guía de Estímulos del Departamento Administrativo de la Función Pública

- Trabajo en equipo,
- Calidad,
- Mejoramiento del servicio, y el
- Funcionamiento como equipo de trabajo.

Para otorgar los incentivos producto del nivel de excelencia de los empleados se tendrán en cuenta los resultados de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral.

En todo caso se deberá aplicar lo establecido en el procedimiento que defina la Entidad para tal fin, atendiendo lo dispuesto en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015.

La Dirección General de la Entidad autorizará la viabilidad, oportunidad y conveniencia para otorgar los incentivos, previa revisión y aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en caso de que exista la posibilidad de beneficiar a más de un servidor y según el procedimiento establecido.

Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores.

#### 5.6.1.1. No Pecuniarios

Conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Están dirigidos al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

A continuación, se definen los incentivos no pecuniarios cuyo presupuesto corresponderá al definido por la Entidad y según el nivel del empleo o la categoría. En todo caso, al inicio de cada vigencia, se realizará un análisis de las particularidades de la Entidad para asignar el presupuesto correspondiente:

1. **Comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de período:** Incentivo otorgado a funcionarios de carrera administrativa para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, ya sea en la misma institución o en otra Entidad de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y siguiendo el procedimiento establecido.
2. **Participación en proyectos especiales** en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario y para la entidad.
3. **Reconocimiento Público a labor meritoria:** otorgamiento de un diploma o placa como resultado del desempeño en nivel de excelencia. Este incentivo tiene el propósito de exaltar y destacar el buen desempeño para quienes hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de excelencia y serán objeto de reconocimientos especiales, mediante divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucional como boletines, publicaciones, página web e Intranet.

4. **Programa de turismo social:** Se refiere a programas de turismo social en el país para el servidor y su núcleo familiar y comprenderá destinos administrados por la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliada la entidad.
5. **Financiación de investigaciones:** Está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular que contribuya a mejorar la productividad individual como aporte al mejoramiento del desarrollo institucional en general. Los trámites están a cargo del servidor público y su desarrollo se realizará sin perjuicio del desempeño de las funciones a su cargo.
6. **Encargos:** Se confieren de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y siguiendo el procedimiento establecido por la entidad. Siempre y cuando exista alguna vacante temporal o definitiva a la cuál pueda acceder el servidor previo el cumplimiento de requisitos.

Para el caso, la entidad deberá determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el empleado de carrera que cumpla con los requisitos y que ostente el mejor derecho para ser nombrado en encargo, por supuesto, teniendo en cuenta que aquellos empleados que han sido beneficiados con estímulos no pecuniarios consistentes en el otorgamiento de encargos, tendrán un mejor derecho respecto de los demás que estando en el mismo nivel, no gocen del mencionado incentivo, siempre y cuando cumplan con los requisitos que señala la norma. El nombramiento en encargo no opera por el simple hecho de que quien aspira a él, ostente derechos de carrera y haya sido merecedor de un incentivo no pecuniario, dado que es indispensable que acredite los requisitos exigidos por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

#### 5.6.1.2. REQUISITOS

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, para participar de los incentivos institucionales contenidos en el presente documento, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos:

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

#### 6. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Los siguientes documentos harán parte de la evidencia en la ejecución del plan de bienestar e incentivos y reposarán en el archivo del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano: a) Evaluación de satisfacción; b) Resultados evaluación de satisfacción de las actividades de bienestar; c) Planilla/registro de asistencia; d) Relación de participantes en las actividades.

## 7. INDICADORES PARA EVALUAR LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

La ejecución del Programa de Bienestar e Incentivos se medirá a partir de los siguientes indicadores:

INDICADOR	DEFINICIÓN	FORMULA	PERIODICIDAD	TIPO DE INDICADOR	META
% de cumplimiento del programa de bienestar	Se ejecutan todas las actividades del cronograma de bienestar.	No de actividades realizadas/ No de actividades programadas*100	Trimestral	Eficacia	90%
Cobertura del programa de bienestar	Establecer el número de servidores que participaron en cada actividad frente al total de la planta de personal	No de personas participantes/ Total de personas convocadas	Mensual	Eficacia	90%
Satisfacción (impacto)	Grado de satisfacción de los funcionarios públicos con las actividades del programa	No. actividades evaluadas satisfactoriamente / Total de actividades	Anual	Efectividad	90%

## 8. APROBACIÓN

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprueba el presente programa en sesión del 09 de junio de 2025.

ANA MARIA  
ALMARIO  
DRESZER

Firmado digitalmente  
por ANA MARIA  
ALMARIO DRESZER  
Fecha: 2025.06.09  
16:45:03 -05'00'

**ANA MARÍA ALMARIO DRESZER**  
Secretaria General

Revisó: Angélica Hernández Bautista – Profesional Especializado GTH

Elaboró: Elvia Lucía Vera – Profesional Universitario GGDTH

*Elvia Lucía Vera* *Angélica Hernández*