

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS PBII - 2025**



**Agencia de
Desarrollo Rural**

Bogotá D.C., Enero

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

TABLA DE CONTENIDO

1	OBJETIVO GENERAL.....	3
1.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
2	MARCO NORMATIVO APLICABLE.....	3
3	MARCO CONCEPTUAL.....	4
4	CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO	6
4.1.	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR GÉNERO.....	7
5	BENEFICIARIOS.....	7
6	IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025.....	7
6.1.	ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025.....	7
6.2.	ACUERDO SINDICAL	17
6.3.	MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	18
6.4.	RIESGO PSICOSOCIAL.....	19
7	PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	21
7.1.	OBJETIVO GENERAL.....	21
7.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
7.3.	ACUERDO SINDICAL 2024 – 2026	21
7.4.	INCENTIVOS	22
7.5.	APOYOS EDUCATIVOS	23
7.5.1.	ALCANCE	23
7.5.2.	BENEFICIARIOS.....	23
8	DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	23
9.	INDICADORES DE MEDICIÓN	25
9.1.	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO.....	25
9.2.	INDICADOR DE COBERTURA	25
10	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PBII.....	25
11	CONTROL DE CAMBIOS.....	25

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

1 OBJETIVO GENERAL

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural, dentro del marco normativo aplicable, 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.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar actividades que atiendan las necesidades reportadas por las servidoras y servidores públicos, encaminadas a mantener su equilibrio y bienestar individual, familiar y laboral.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.
- Desarrollar programas de estímulos, cuya finalidad es motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, a través de la financiación de programas de educación formal.

2 MARCO NORMATIVO APLICABLE

- Decreto Ley 1567 de 1998
Título II. Capítulo I. Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos. Capítulo II. Programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Ley 909 de 2004
Capítulo II. Artículo 15. Plan de Estímulos. Artículo 36
- Ley 1221 de 2008
Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1811 de 2016
Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- Ley 1857 de 2017
Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 2423 de 2018
Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.
- Ley 1960 de 2019
Artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.

	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

- Ley 2191 de 2022
Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
Guía técnica elaborada por la Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Resolución interna 379 de 2024. *“Por la cual se regula el otorgamiento de apoyos educativos como estímulo en el marco de los programas de Bienestar Social e Incentivos, dirigidos a los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural y se derogan las Resoluciones No. 135 del 10 de marzo de 2023 y 543 del 9 de agosto de 2023”*
- Resolución interna 538 de 2024. *“Por la cual se adopta el Programa de Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural”*
- Resolución interna 805 de 2024. *“Por la cual se modifica la Resolución No. 379 del 05 de julio de 2024 “Por la cual se regula el otorgamiento de apoyos educativos como estímulo en el marco de los programas de Bienestar Social e Incentivos, dirigidos a los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural y se derogan las Resoluciones No. 135 del 10 de marzo de 2023 y 543 del 9 de agosto de 2023”*

3 MARCO CONCEPTUAL

Las organizaciones como sistemas abiertos y dinámicos que interactúan de forma activa e interdependiente son dinamizadas por su activo más importante: el Talento Humano; el cual facilita el cumplimiento de la misionalidad y el logro de los objetivos institucionales y estratégicos de las entidades.

Es por esto, que las entidades buscan crear, mantener y mejorar condiciones organizacionales que favorezcan el desarrollo integral y equilibrio en el ámbito personal, social, familiar y laboral de sus servidoras y servidores públicos, respondiendo a la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, que genera un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales y ambiente laboral.

El bienestar social, la calidad de vida laboral y equilibrio es un proceso permanente y participativo al interior de las Entidades, en el desarrollo y mantenimiento del capital humano a lo largo del ciclo de vida del Servidor Público, que concibe al individuo como un ser biopsicosocial que interactúa de forma permanente intra y extra laboralmente, de acuerdo con sus intereses, motivaciones, expectativas y necesidades.

Para mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores y servidoras, así como sus familias, el Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como una herramienta de obligatorio cumplimiento que permite desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos. El Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 define cinco (5) ejes que lo componen, a saber:

Eje 1. Equilibrio Psicosocial:

Este eje abarca las nuevas formas de adaptación laboral y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y servidores públicos, afrontar los cambios y diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional. Los siguientes componentes lo conforman:

- a) **Factores psicosociales:** Actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física psíquica y social, eventos artísticos y culturales, bienestar espiritual, entorno laboral saludable, salario emocional y prevención de riesgos laborales.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

- b) **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar, horarios flexibles, teletrabajo, día de la familia, Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, promoción del uso de la bicicleta y formación en manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.
- c) **Calidad de vida laboral:** Actividades de reconocimiento de la labor, ambientes que permitan el desarrollo y/o fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas, Celebración del Día Nacional del Servidor Público, reconocimiento de los traslados de dependencia o proceso de retiro de la entidad, promoción Programa Servimos y actividades de motivación.

Eje 2. Salud Mental:

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y servidores, buscando lograr un estado de bienestar en el que se incluyan hábitos de vida saludables que comprendan la actividad física, nutrición saludable, entre otros.

- a) **Higiene mental o psicológico:** Acciones orientadas a mantener la salud mental, identificación de conductas suicidas, herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral, estrés, ansiedad, depresión, promover estrategias para trabajar bajo presión, actividades de autocuidado e iniciativas para entender la importancia del sueño y el descanso.
- b) **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, manejo del estrés, técnicas de relajación mental, meditación, control de la respiración y estrategias de telemedicina o teleorientación psicológica.

Eje 3. Diversidad e Inclusión:

Hace referencia a las acciones implementadas por la entidad en materia de diversidad, inclusión y equidad, junto 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 y otras.

- a) **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Realizar talleres o charlas fomentando la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores pertenecientes a grupos racializados y étnicos, así como otros grupos poblacionales tales como jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.
- b) **Prevención, atención y medidas de protección:** Talleres o charlas relacionadas con la identificación del acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias o discriminaciones.

Eje 4. Transformación Digital:

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído la Cuarta Revolución Industrial, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas, implementando en la entidad una cultura digital para facilitar la gestión del flujo de trabajo, la automatización de tareas y la flexibilización laboral.

- a) **Creación de cultura digital para el bienestar:** Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales, aplicaciones de uso gratuito enfocadas al autocuidado, la salud, aprendizaje colaborativo y servicio al ciudadano.
- b) **Analítica de datos para el bienestar:** Capacitaciones y preparación en el uso y la aplicación de analítica de datos y protección de la información, creación y/o apropiación de redes, utilización de inteligencia artificial para conocer gustos y preferencias y actualización de redes y sistemas de información.
- c) **Creación de ecosistemas digitales:** Implementación de herramientas de manejo de tiempo de las

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información.

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público:

Comprende acciones dirigidas a promover 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.

- a) **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Campañas que promuevan el entendimiento e interiorización de los valores del Código de Integridad y los principios de la Función Pública, acciones de reconocimiento a las servidoras y los servidores por sus logros o cumplimiento de objetivos, organizar actividades de construcción de equipos, actividades de voluntariado y acciones de mejoramiento del clima laboral y cultura organizacional.

4 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO

En la Agencia de Desarrollo Rural tiene un total de 114 empleos permanentes, de los cuales ochenta y seis (86) empleos se encuentran provistos con corte al 2 de diciembre de 2024. Distribuidos a nivel nacional, de la siguiente manera:

Tabla 1. Distribución de la planta

Sede	Ubicación	Cantidad
NIVEL CENTRAL	Bogotá, D.C.	46
UTT No.1	Santa Marta	3
UTT No. 2	Cartagena	2
UTT No. 3	Montería	3
UTT No. 4	Cúcuta	2
UTT No. 5	Medellín	2
UTT No. 6	Manizales	4
UTT No. 7	Tunja	2
UTT No. 8	Ibagué	3
UTT No. 9	Popayán	4
UTT No. 10	Pasto	3
UTT No. 11	Neiva	3
UTT No. 12	Villavicencio	6
UTT No. 13	Cundinamarca	3
TOTAL		86

Fuente: *Elaboración propia*

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

4.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR GÉNERO

Tabla 2. Distribución de la planta por género

No. Total de cargos	Cargos provistos	No. Cargos ocupados por mujeres	No. Cargos ocupados por hombres
114	86	42	44

Fuente: Elaboración propia

5 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos, todos las servidoras y servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural y sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 051 de 2018. El Plan anual de Incentivos de la ADR, dará cobertura a los empleados de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor, profesional y técnico. Anualmente se seleccionarán los empleados y equipos de trabajo con desempeño de nivel sobresaliente.

6 IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025 en la Agencia de Desarrollo Rural se elabora por medio de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arrojan los siguientes insumos: *Encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, *Resultado del Acuerdo Colectivo Sindical suscrito entre la Agencia de Desarrollo Rural y la Organización Sindical SINADER, *Resultados de la Medición de Clima Organizacional año 2023 y *Resultado Medición de Factores de Riesgo Psicosocial.

Los resultados obtenidos se convierten en insumos importantes, en la estructuración y formulación del programa y definición del cronograma de actividades.

6.1. ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

- Metodología:**

La encuesta fue enviada, a través de correo electrónico, a un total de ochenta y nueve (89) servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural. La solicitud de diligenciamiento se envió por primera vez el 21 de octubre de 2024, y se realizaron dos (2) reiteraciones los días 28 de octubre y 05 de noviembre, con fecha de cierre del formulario al 8 de noviembre de 2024. Se recibieron un total de cincuenta y siete (57) respuestas de servidores públicos, lo que representa un 64% de participación.

A continuación, se relacionan las preguntas relacionadas en la encuesta de Necesidades de Bienestar:

	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

Tabla 3. Encuesta de Necesidades de Bienestar

Sección 1: Datos Generales	
1	Indique la Sede en dónde se encuentra ubicado su empleo
2	Género
3	¿En qué nivel se encuentra dentro de la Agencia de Desarrollo Rural?
4	Estado civil
5	Indique si se encuentra en la condición de pre pensionado.
Sección 2: Actividades de Bienestar Social	
6	¿Por cuál de estos motivos SÍ participa en las actividades de Bienestar Social? • Sentido de pertenencia • Socializar, ampliar o fortalecer amistades • Logro, desafío y competencia • Salir de la rutina • Práctica del deporte • Disminuir el estrés • Compartir con la familia • Otras
7	¿Por cuál de estos motivos NO participa en las actividades de Bienestar Social? Carga laboral Cruce de horarios • Falta de tiempo • No le motivan las actividades • El superior inmediato no se lo permite • Otras
8	¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia)
Sección 3: Seleccione las actividades que le gustaría se promovieran en la Entidad (seleccione como máximo 3 opciones)	
9	Actividades de Deporte Individual • Tenis de Mesa • Ajedrez • Billar • Natación • Actividad física – Gimnasio • Otras

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

10	Actividades Deporte Colectivo • Fútbol • Voleibol • Baloncesto • Bolos • Caminatas • Otras
11	Actividades Deporte Autóctono • Rana • Mini-tejo • Parqués • Otras
12	Actividades Culturales • Danzas • Teatro • Música • Talleres manuales • Cine • Otras
13	Actividades de Autocuidado • Aeróbicos • Yoga • Pilates • Rumba • Otras
14	Actividades Recreativas • Día del Niño • Vacaciones recreativas • Campamento para adolescentes • Halloween • Novenas Navideñas • Recorrido Navideño • Otras
15	Actividades en Familia • Día de la Familia • Escuela de padres • Taller para adolescentes • Encuentro de parejas • Otras
16	Actividades de Promoción y Prevención para la salud • Jornadas de vacunación • Jornadas de tamizajes de riesgo • Semana de la salud • Higiene oral • Jornada de donación de sangre • Otras
17	Desarrollo de habilidades blandas • Liderazgo • Motivación • Trabajo en equipo • Manejos estrés

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

	• Manejo del tiempo • Otras
18	¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? Ordene las actividades de 1 a 10 en orden de importancia, siendo 1 la primera en prioridad y 10 la última. Clima laboral, actividades deportivas, actividades recreativas, actividades culturales, actividades de autocuidado, programas de promoción y prevención de la salud, conferencias y charlas motivaciones, pre pensionados, ferias de vivienda y actividades en familia.

Fuente: Elaboración propia

- **Resultados obtenidos:**

A continuación, se relacionan las preferencias con base en los resultados, como producto de la encuesta aplicada a los servidores de la ADR del nivel Central y de las Unidades Técnicas Territoriales. Los resultados de la encuesta reflejan los niveles y las necesidades de intervención en el cronograma.

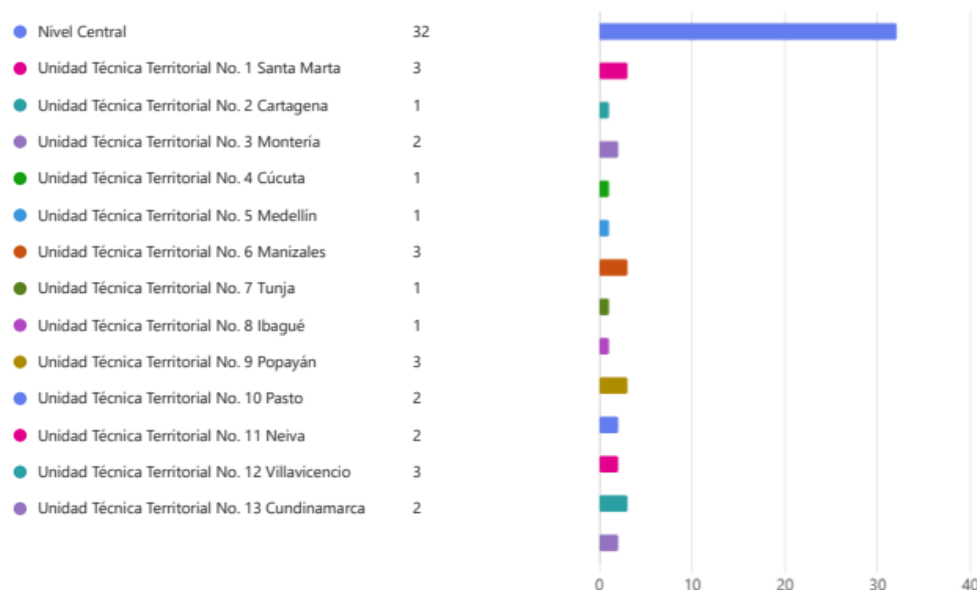
A continuación, se relacionan las preferencias con base en los resultados, como producto de la encuesta aplicada a los servidores de la ADR del nivel Central y de las Unidades Técnicas Territoriales. Los resultados de la encuesta reflejan los niveles y las necesidades de intervención en el cronograma.

- **Caracterización:**

La encuesta muestra una participación de treinta y dos (32) servidores a Nivel Central y de veinticinco (25) en las Unidades Técnicas Territoriales. En relación con la participación por género, de los 32 participantes, 31 corresponden al género femenino y 26 al masculino. Y en términos de participación por nivel, 17 son de nivel técnico, 35 de nivel profesional y 5 de nivel directivo.

Ilustración 1. Distribución de empleos por sede

1. Indique la sede en donde se encuentra ubicado su empleo.



Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

Ilustración 2. Distribución de empleos por género

2. Género

Femenino	31
Maculino	26
No manifiesta	0

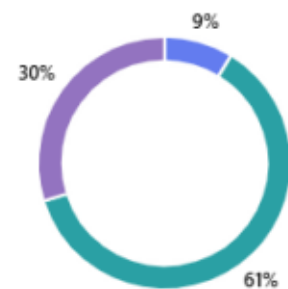


Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

Ilustración 3. Distribución de empleos por nivel

3. ¿En qué nivel se encuentra dentro de la Agencia de Desarrollo Rural?

Directivo	5
Asesor	0
Profesional	35
Técnico	17



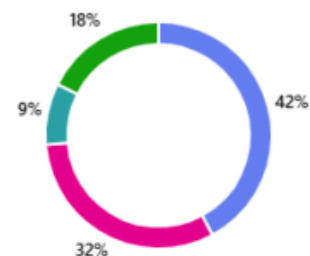
Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

En cuanto al estado civil, se evidencia que 24 de los participantes están casados, 18 solteros, 10 cuentan con una unión marital de hecho y 5 están divorciados. Del total de la población encuestada, el 39% (22 servidores), se encuentra en condición de pre pensionado para el año 2025.

Ilustración 4. Distribución de empleos por estado civil

4. Estado Civil

Casado(a)	24
Soltero(a)	18
Divorciado(a)	5
Viudo(a)	0
Unión marital de hecho	10



Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

Ilustración 5. Distribución de empleos por condición de pre pensionado

5. Indique si se encuentra en la condición de prepensionado



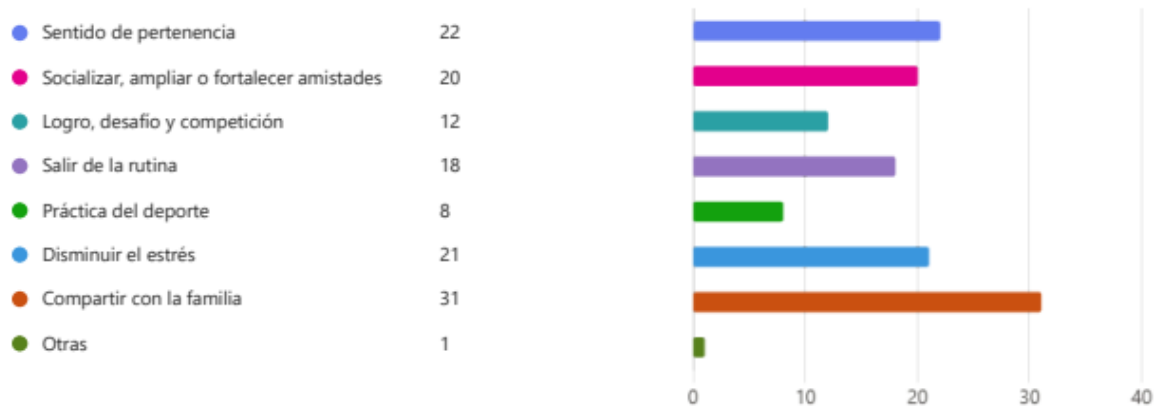
Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

- Factores de participación:**

La encuesta revela que los motivos por los que los servidores, en su mayoría, participan en las actividades de bienestar social son: compartir con la familia, sentido de pertenencia y disminuir el estrés.

Ilustración 6. Participación en actividades de Bienestar Social

6. ¿Por cuál de estos motivos SI participa en las actividades de Bienestar Social?



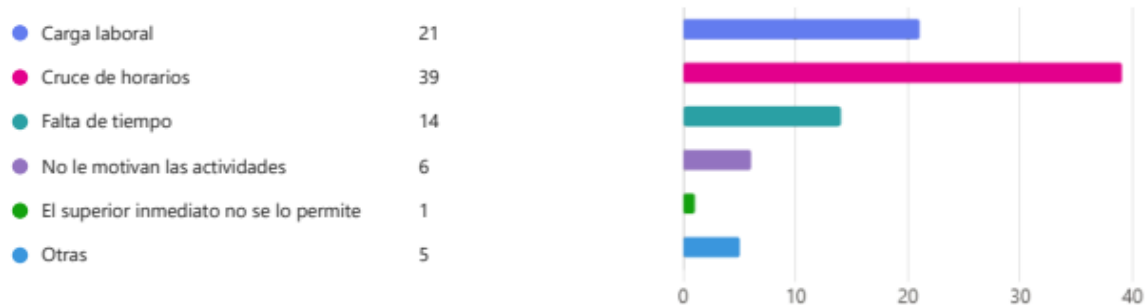
Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

Y en los motivos por los que los servidores no participan, se encuentra en primer lugar, el cruce de horarios, seguido por la carga laboral y falta de tiempo.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

Ilustración 7. Motivos de NO participación en actividades de Bienestar Social

7. ¿Por cuál de estos motivos NO participa en las actividades de Bienestar Social?



Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

- **Actividades de Bienestar:**

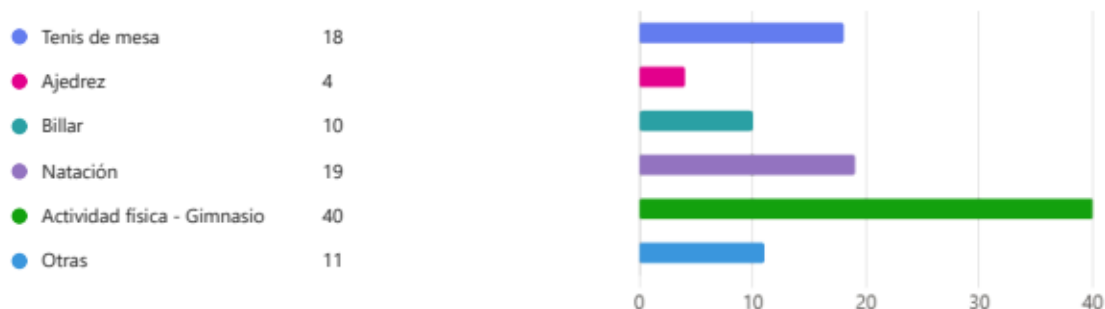
La encuesta presentó opciones de respuesta de selección múltiple, en la cual los servidores públicos, seleccionaban diferentes tipos de actividades a implementar en la entidad, de acuerdo con sus gustos y necesidades. Para cada tipo de actividad, los servidores tenían la posibilidad de seleccionar máximo tres opciones. Los resultados obtenidos son:

- **Actividades de Deporte Individual:**

La encuesta muestra que, los servidores prefieren la actividad física – gimnasio, seguido de la natación y el tenis de mesa, además, sugieren la realización de actividades como caminatas ecológicas, participación en carreras atléticas y ciclismo.

Ilustración 8. Actividades de deporte individual

9. Actividades de Deporte Individual



Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

- **Actividades de Deporte Colectivo:**

Dentro de los resultados obtenidos, se evidencia que, los servidores prefieren las caminatas, seguido de los bolos, el fútbol y el baloncesto, respectivamente.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

Ilustración 9. Actividades de deporte colectivo

10. Actividades Deporte Colectivo



Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

- Actividades de Deporte Autóctono:**

La población encuestada, para actividades de porte autóctono prefiere: la rana y el mini-tejo, seguido del parqués y el tejo.

Ilustración 10. Actividades de deporte autóctono

11. Actividades Deporte Autóctono



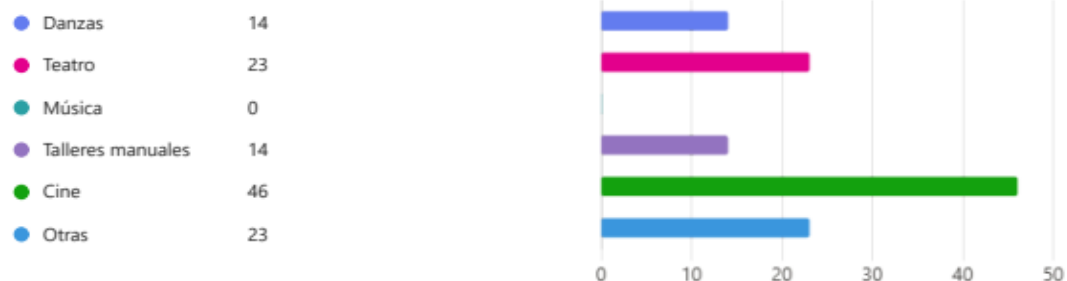
Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

- Actividades Culturales:**

La encuesta muestra que los servidores prefieren el cine, seguido del teatro, las danzas y talleres manuales.

Ilustración 11. Actividades culturales

12. Actividades Culturales



 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

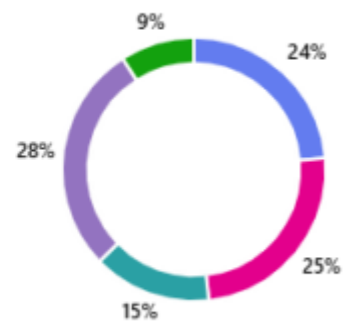
- **Actividades de Autocuidado:**

Se evidencia que, los servidores prefieren actividades de rumba, seguido del yoga y los aeróbicos, además sugieren actividades de spa y cuidado de la piel.

Ilustración 12. Actividades de autocuidado

13. Actividades de Autocuidado

● Aeróbicos	26
● Yoga	27
● Pilates	16
● Rumba	31
● Otras	10



Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

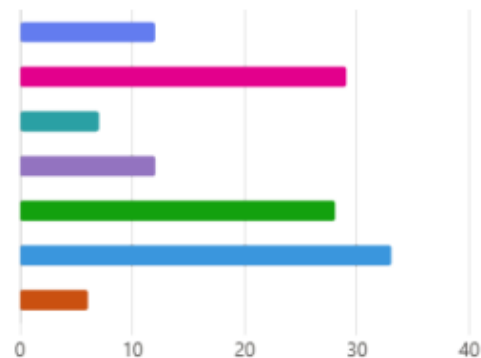
- **Actividades Recreativas:**

Como actividades recreativas, los servidores públicos prefieren los recorridos navideños, seguido de las vacaciones recreativas y las novenas navideñas.

Ilustración 13. Actividades de autocuidado

14. Actividades Recreativas

● Día del Niño	12
● Vacaciones recreativas	29
● Campamento para adolescentes	7
● Halloween	12
● Novenas Navideñas	28
● Recorrido Navideño	33
● Otras	6



Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

- **Actividades en Familia:**

Para actividades que tienen como enfoque el compartir en familia, los servidores prefieren el día de la familia, seguido del encuentro de parejas y la escuela de padres.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

Ilustración 14. Actividades en familia

15. Actividades en Familia



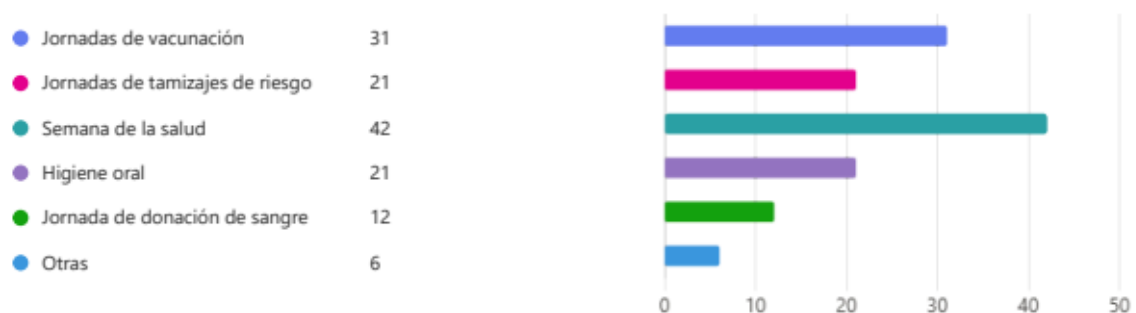
Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

- **Actividades de Promoción y Prevención para la Salud:**

Los servidores prefieren participar en actividades de promoción y prevención para la salud, actividades tales como: la semana de la salud, seguido de jornadas de vacunación, higiene oral y jornadas de tamizajes de riesgo.

Ilustración 15. Actividades de promoción y prevención para la salud

16. Actividades de Promoción y Prevención para la salud



Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

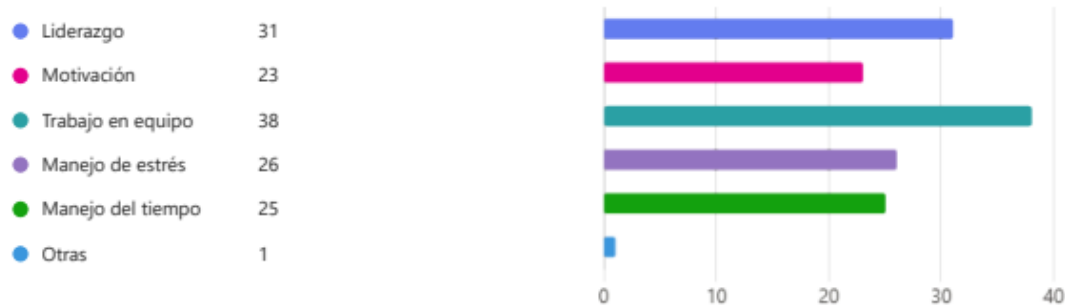
- **Desarrollo de Habilidades Blandas:**

Las respuestas obtenidas evidencian que, los servidores prefieren desarrollar habilidades de trabajo en equipo, seguido del liderazgo, manejo del estrés y manejo del tiempo.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

Ilustración 16. Desarrollo de habilidades blandas

17. Desarrollo de habilidades blandas



Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

- **Priorización de actividades:**

Para la detección de priorización de actividades, se presentó un listado de diez (10) actividades, las cuales debían ser ordenadas por los servidores, según el orden de importancia que consideren.

Los resultados obtenidos arrojaron el siguiente orden de prioridad:

Ilustración 17. Priorización actividades de Bienestar Social

18. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad el Programa de Bienestar Social?



Fuente: Forms Encuesta de necesidades de Bienestar 2025

Evidenciando que, los servidores públicos priorizan actividades de: clima laboral, actividades deportivas, actividades recreativas y actividades culturales respectivamente.

6.2. ACUERDO SINDICAL

Con el fin de mejorar y fortalecer el Programa de Bienestar Social propuesto para la presente vigencia, se tuvo en cuenta los aportes consignados en el Acuerdo Sindical dando cumplimiento a los siguientes puntos:

ARTÍCULO 29. CONVENIOS CON INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS. La Agencia Desarrollo Rural - ADR, a partir de la suscripción del presente acuerdo realizará las gestiones necesarias para suscribir convenios que tengan que ver con el bienestar laboral, que beneficien a todos sus servidores públicos y a su núcleo familiar (Cónyuge o compañera permanente e hijos menores de 25 años). Los convenios estarán enfocados en las siguientes áreas: salud, educación, recreación, deporte y cultura, entre otros.

	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

PARÁGRAFO: La gestión de los convenios en mención será permanente y progresiva, el seguimiento se realizará por parte del comité bipartito para el seguimiento y el cumplimiento del acuerdo colectivo.

ARTÍCULO 38. CULTURA ORGANIZACIONAL. La Agencia de Desarrollo Rural – ADR se compromete a continuar fortaleciendo la cultura organizacional de la entidad, a través de un plan de intervención de la cultura organizacional que previo diagnóstico permita la realización de acciones tendientes a fortalecer el liderazgo del nivel directivo y de los funcionarios públicos de la Agencia.

PARÁGRAFO: La Administración se compromete a gestionar los recursos para adelantar el diagnóstico mencionado para la vigencia 2025, en caso de no darse la consecución de los mismos, se programarán los recursos para su materialización en la vigencia fiscal 2026.

6.3. MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

La medición de Clima Organizacional se realizó entre los meses de septiembre y octubre de 2023, por medio de un consultor externo de la Caja de Compensación Familiar Compensar, para evaluar las percepciones y significados compartidos sobre las políticas, prácticas y procesos de la Agencia, y las características de los valores de la organización dentro de los grupos de trabajo y de la Agencia, y contó con la participación de 453 personas entre servidores públicos y colaboradores de la Agencia.

Según la escala de interpretación del instrumento CLIO aplicado por el consultor de la Caja de Compensación Familiar Compensar, el índice global de Clima para la vigencia 2023 se define como Clima Propicio, con un puntaje global de 86.25. Obteniendo un puntaje de 90.80 en el clima personal, 86.68 en microclima y 80.58 en macroclima.

Además, se evidenció que la dimensión de Medio Ambiente Físico se encuentra en un nivel conveniente, siendo esta la dimensión con el puntaje más bajo dentro de la medición (74.6).

Dentro de las recomendaciones dadas por el consultor externo se encuentran, el fortalecimiento del proceso de teletrabajo, intervención en el diseño y ergonomía de los espacios de trabajo, el fortalecimiento en la estrategia de reconocimiento de la Agencia promoviendo y celebrando los logros individuales y colectivos cotidianos, trabajar en los procesos de comunicación interna e incentivar nuevas formas de liderazgo.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

Ilustración 18. Resultados Clima Organizacional 2023



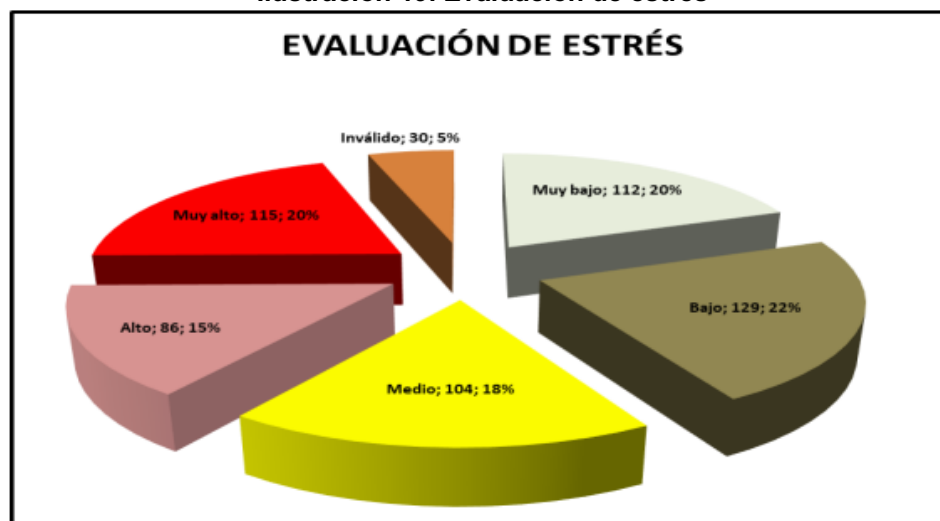
Fuente: Resumen ejecutivo. Medición de Clima Organizacional 2023

6.4. RIESGO PSICOSOCIAL

En julio de 2022, se realizó la evaluación de Factores Psicosociales de la Agencia y se obtuvo una participación de 576 personas entre servidores y contratistas.

Con relación a los Niveles de Estrés, se evidencia que el 53% (305) de los colaboradores se encuentran bajo niveles considerables de estrés, lo cual puede ocasionar alteraciones o patologías a nivel fisiológico y/o nivel mental.

Ilustración 19. Evaluación de estrés



Fuente: Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial 2022

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

De acuerdo con los resultados de las condiciones Intralaborales forma A, se observa que el 11% (59) de los trabajadores presentan riesgo alto, seguido de un 10% (52) que está en riesgo muy alto.

Ilustración 20. Resultados de las condiciones intralaborales

RESULTADO DE LAS CONDICIONES INTRALABORALES A						
PORCENTAJE DE TRABAJADORES						
	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	INVALIDO
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO						
Características del liderazgo	33%	22%	22%	8%	14%	1%
Relaciones sociales en el trabajo	29%	23%	16%	17%	14%	1%
Retroalimentación del desempeño	31%	22%	15%	15%	16%	1%
Relaciones con los colaboradores	91%	2%	2%	4%	1%	
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
Claridad del rol	34%	19%	13%	20%	14%	
Capacitación	39%	15%	19%	18%	9%	
Participación y manejo del cambio	27%	19%	22%	20%	10%	1%
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	35%	15%	19%	18%	13%	1%
Control y autonomía sobre el trabajo	16%	20%	27%	28%	9%	
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO						
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	32%	28%	20%	12%	7%	1%
Demandas emocionales	58%	16%	12%	10%	4%	
Demandas cuantitativas	23%	18%	29%	12%	17%	1%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	11%	21%	24%	13%	30%	1%
Exigencia de responsabilidad en el cargo	69%	17%	8%	2%	2%	2%
Demandas de carga mental	27%	24%	23%	16%	9%	1%
Consistencia del rol	45%	24%	13%	10%	8%	
Demandas de la jornada de trabajo	12%	18%	19%	34%	16%	1%
DOMINIO RECOMPENSAS						
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	21%	12%	15%	27%	25%	
Reconocimiento y compensación	27%	20%	14%	19%	18%	2%

Fuente: Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial 2022

En cuanto a condiciones extralaborales, un 15% (89) de los trabajadores están en riesgo muy alto, seguido de un 20% (116) que está en riesgo alto.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

Ilustración 21. Resultado de las condiciones extralaborales

	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Inválido
Tiempo fuera del trabajo	18%	26%	18%	25%	11%	2%
Relaciones familiares	77%	15%	3%	2%	1%	2%
Comunicación y relaciones interpersonales	31%	22%	18%	16%	10%	2%
Situación económica del grupo familiar	24%	28%	19%	18%	19%	1%
Características de la vivienda y su entorno	25%	20%	9%	28%	16%	2%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	37%	11%	19%	17%	14%	2%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	18%	15%	19%	22%	24%	2%

Fuente: Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial 2022

Además, para la vigencia del 2024, en los meses de octubre a noviembre, se realizó medición de riesgo psicosocial, y a la fecha, la entidad se encuentra a la espera de recibir los resultados de la medición

7 PROGRAMA DE INCENTIVOS

7.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar y ejecutar actividades en materia de Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural - ADR; que mejoren su calidad de vida laboral con el fin de aumentar su productividad, la motivación, sentido de pertenencia y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Reconocimiento e Incentivos.
- Definir y ejecutar actividades en materia de Reconocimientos e Incentivos, que atiendan las necesidades de la entidad y que mejoren la calidad de vida laboral, de los servidores públicos de la Agencia.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión, para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores públicos de la Agencia.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en los servidores públicos, la identidad y vocación por el buen servicio público.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.

7.3. ACUERDO SINDICAL 2024 – 2026

Con el fin de mejorar y fortalecer el Programa de Bienestar Social propuesto para la presente vigencia, se tuvo en cuenta los resultados consignados en el Acuerdo Sindical y se expidió la Resolución 538 de 2024 “Por la cual

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

se adopta el Programa de Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural”, dando cumplimiento a los siguientes puntos del Acuerdo, dirigido a todos los servidores públicos de la Agencia:

ARTÍCULO 25. LICENCIAS. Con el fin de mantener el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores, las Organizaciones Sindicales, la Agencia Desarrollo Rural – ADR, a partir de este acuerdo dentro del mes siguiente, se expida el respectivo acto administrativo que otorgue la concesión del tiempo adicional, para las siguientes situaciones administrativas que se detallan a continuación:

- 1) **LICENCIA POR PATERNIDAD:** La Agencia Desarrollo Rural – ADR, otorgará tres (3) días hábiles remunerados, adicionales a la licencia legal, al servidor que presente una situación administrativa por licencia de paternidad.
- 2) **LICENCIA DE MATERNIDAD:** La Agencia Desarrollo Rural – ADR, otorgará tres (3) días hábiles remunerados adicionales, a la licencia legal, a la servidora que presente una licencia por maternidad.
- 3) **LICENCIA POR LUTO:** La Agencia Desarrollo Rural – ADR, otorgará tres (3) días hábiles remunerados de permiso, adicionales a la licencia legal, al servidor que presente una licencia por luto.
- 4) **PERIODO DE LACTANCIA:** La Agencia Desarrollo Rural – ADR, otorgará (30) minutos diarios adicionales, durante el periodo de lactancia a la servidora que se encuentre dentro de esta situación administrativa.

ARTÍCULO 26. PERMISOS REMUNERADOS. La Agencia Desarrollo Rural – ADR, en un plazo máximo de un (1) mes, a partir del presente acuerdo, expedirá el respectivo acto administrativo que adopte y/o ajuste los siguientes permisos remunerados:

- 1) **POR CUMPLEAÑOS:** La Agencia Desarrollo Rural – ADR, permitirá al servidor disfrutar de un (1) día de permiso con ocasión de su cumpleaños, el cual podrá gozar durante el mes siguiente en que se cause; sin limitar que el permiso remunerado esté supeditado a la fecha específica del día del cumpleaños o día siguiente.
- 2) **DÍA DEL SERVIDOR ADR:** La Agencia Desarrollo Rural – ADR, otorgará un día de permiso remunerado a todos sus servidores, como día del servidor público ADR, de conformidad con la reglamentación que se expida (Diferente al día Nacional del servidor público); en todo caso, el presente permiso no podrá concurrir con el reconocimiento económico descrito en el Artículo 64 del presente acuerdo.
- 3) **PERMISO CUMPLEAÑOS FAMILIAR:** La Agencia Desarrollo Rural - ADR otorgará un (1) día de permiso por única vez anual remunerado, al servidor por el cumpleaños de una persona de su grupo familiar, perteneciente al primer grado de consanguinidad, primero civil, cónyuge, compañero permanente o hermanos. En todo caso la entidad reglamentará los criterios de dicho permiso.

ARTÍCULO 39. PLAN DE INCENTIVOS. La Agencia de Desarrollo Rural – ADR, propenderá por el fortalecimiento del plan de incentivos de la entidad con el propósito de ampliar los niveles de cobertura, en la siguiente vigencia fiscal, a partir de la firma del presente acuerdo.

ARTÍCULO 41. RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD. Con el propósito de exaltar el compromiso y el tiempo de servicio a los servidores públicos, la ADR incluirá en el programa de bienestar social e incentivos, actividades orientadas a su reconocimiento por el tiempo de servicio al cumplir 1, 3 y 5 años, a partir de la vigencia 2025.

7.4. INCENTIVOS

INCENTIVOS ASIGNADOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL: Son aquellos que se otorgarán al mejor empleado inscrito en carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera por nivel jerárquico, elegidos según la calificación definitiva anual del desempeño laboral, aplicada durante el periodo inmediatamente anterior, así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, según la evaluación definitiva de su gestión laboral, del periodo inmediatamente anterior.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

INCENTIVOS ASIGNADOS A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO: Comprenden los incentivos que se otorgarán a los equipos que formulen estrategias innovadoras, para la realización de aportes significativos en la ejecución de las iniciativas transformacionales del sector de desarrollo rural.

TURNOS DE COMPENSACIÓN: Se reconocen los turnos de compensación para los servidores públicos, en las siguientes épocas del año: decembrina, semana santa y receso escolar (para servidores con hijos menores de 18 años). Las vacaciones, se podrán disfrutar de manera continua con los turnos compensados, previo acuerdo con el jefe inmediato.

DESCANSO POR USO DE LA BICICLETA: Según lo dispuesto en el artículo 5 de la ley 1811 de 2016, los funcionarios públicos de la Agencia recibirán medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Los beneficiados podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD: Con el propósito de exaltar el compromiso y el tiempo de servicio a los servidores públicos, la ADR incluirá en el programa de bienestar social e incentivos, actividades orientadas a su reconocimiento por el tiempo de servicio al cumplir 1, 3 y 5 años, a partir de la vigencia 2025.

RECONOCIMIENTO POR ATENCIÓN AL CIUDADANO: El Comité de Bienestar Social e Incentivos seleccionará al servidor de carrera administrativa que se destaque por su competencia de atención al ciudadano, a quien se le otorgará un reconocimiento el cual consistirá en actividades recreos deportivas a través de la Caja de Compensación Familiar.

7.5. APOYOS EDUCATIVOS

Como parte del Programa de Incentivos de la entidad, se expide la Resolución No. 379 de 2024, *“Por la cual se regula el otorgamiento de apoyos educativos como estímulo en el marco de los programas de Bienestar Social e Incentivos, dirigidos a los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural y se derogan las Resoluciones No. 135 del 10 de marzo de 2023 y 543 del 9 de agosto de 2023”*; y la Resolución No. 805 de 2024 *“Por la cual se modifica la Resolución No. 379 del 2024 “Por la cual se regula el otorgamiento de apoyos educativos como estímulo en el marco de los programas de Bienestar Social e Incentivos, dirigidos a los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural y se derogan las Resoluciones No. 135 del 10 de marzo de 2023 y 543 del 9 de agosto de 2023”*

7.5.1. ALCANCE

Se brindará a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como su grupo familiar.

7.5.2. BENEFICIARIOS

Los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Agencia de Desarrollo Rural, podrán postular a sus hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores o a su cónyuge o compañero (a) permanente que dependan económicamente del servidor postulante.

8 DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La entidad además de contar con el Programa de Bienestar Social e Incentivos y un plan de actividades que obedece a las expectativas de las servidoras y servidores, también cumple la normatividad vigente con relación a la sala de lactancia para las maternas de la entidad, espacio adecuado para que las mamás almacenen de manera adecuada la leche de sus bebés, esta sala cuenta con la dotación necesaria de comodidad y cadena de frío para el cuidado de ellas y el producto vital para la vida de los recién nacidos.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

De acuerdo con las temáticas y aspectos priorizados en el diagnóstico de necesidades y demás insumos expuestos anteriormente, se establecerá una programación de actividades, enmarcadas en los pilares definidos por la Función Pública, cuya ejecución se realizará teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- El desarrollo de las actividades de Bienestar Social e Incentivos se efectuará de acuerdo con la asignación presupuestal y los lineamientos del manual de contratación de la entidad.
- En todo caso, las actividades estarán sujetas a modificaciones en caso de cambios en el direccionamiento estratégico o nuevas necesidades de la Agencia. Así mismo, el cronograma de actividades podrá ser concertado y/o modificado de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

A continuación, se relaciona temario de actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2025, que obedece a los resultados de la Encuesta de Satisfacción de Necesidades de Bienestar 2025, y a los insumos anteriormente mencionados, tales como: Medición de Clima Organizacional, Acuerdo Sindical y Riesgo Psicosocial.

Ilustración 22. Temario Programa de Bienestar Social e Incentivos 2025



Fuente: Elaboración propia

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PBII - 2025

9. INDICADORES DE MEDICIÓN

Los indicadores formulados permitirán identificar el avance en el logro de las actividades contempladas en el cronograma del Programa de Bienestar Social e Incentivos

9.1. INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

Actividades desarrolladas  100

Actividades planeadas

9.2. INDICADOR DE COBERTURA

De participantes  100

Total de participantes proyectados

10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PBII

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión del PBII en la Agencia de Desarrollo Rural son los siguientes:

Mecanismo	Periodicidad
Seguimiento Plan de Acción (Medición de Indicadores de cada plan)	Trimestral

11 CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
01	23/01/2025	Aprobado en Comité institucional de Gestión y Desempeño del 23 de Enero 2025

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Paula Francisca Calderón López Cargo: Contratista Dependencia: Dirección Talento Humano	Nombre: Diana María Ortiz Juliao Cargo: Contratista Dependencia: Dirección Talento Humano Nombre: Solangel Vela Cifuentes Cargo: Gestor T1 Grado 11 Dependencia: Dirección Talento Humano	Comité institucional de Gestión y Desempeño