

PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2026
Dirección de Talento Humano
Fecha de elaboración
Agencia de Desarrollo Rural
2026
Versión 01

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

ÍNDICE DE CONTENIDO

1	CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
2	INTRODUCCIÓN.....	4
3	OBJETIVO DEL PLAN	4
3.1	Objetivos Específicos	4
4	MARCO NORMATIVO	5
5	DEFINICIONES	6
6	ALCANCE.....	8
7	DESARROLLO DEL PLAN	8
7.1	Diagnóstico / Articulación / Línea base	8
7.2	Estrategias y Acciones	13
7.3	Responsables	16
8	RECURSOS	16
9	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	16
9.1	Indicadores de Seguimiento	17
10	RESULTADOS ESPERADOS	17
11	GESTIÓN DE RIESGOS	17

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

1 CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL

Tabla 1 Control de cambios plan en ejecución

CONTROL DE CAMBIOS PLAN EN EJECUCIÓN			
VERSIÓN	FECHA	INSTANCIA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN
01	9/1/26	Comité institucional de gestión y desempeño	Creación del Plan

Tabla 2 Articulación Marco Estratégico

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS 3 (Salud y bienestar); ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico); ODS 10 (Reducción de las desigualdades); ODS 16 (Instituciones sólidas, eficaces e inclusivas). El Plan de Bienestar contribuye al bienestar integral, la motivación, la equidad y el compromiso del talento humano en el sector público.
Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)	Colombia Potencia Mundial de la Vida: promoción del trabajo decente, enfoque de cuidado, fortalecimiento de la institucionalidad pública, mejora de las condiciones laborales y del clima organizacional como soporte para la implementación de las políticas públicas, especialmente en territorios rurales.
Plan Estratégico Sectorial (vigencia)	Sector Agricultura y Desarrollo Rural: contribución transversal a las tres transformaciones sectoriales (Reforma agraria; Economía rural productiva y sostenible; Territorios rurales en armonía con la vida), al fortalecer el bienestar, la motivación y la estabilidad del talento humano que ejecuta acciones misionales y territoriales del sector.
Plan Estratégico Institucional (vigencia)	Fortalecimiento institucional de la ADR mediante la promoción del bienestar laboral, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la motivación, el sentido de pertenencia y la retención del talento humano, como factores clave para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Dimensión Talento Humano, específicamente el componente de Bienestar e Incentivos; articulación con las dimensiones de Gestión del Conocimiento e Innovación, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Integridad y Control Interno, como soporte de la cultura organizacional y la mejora del desempeño institucional.
Proceso Institucional	Talento Humano; Bienestar Social e Incentivos; Seguridad y Salud en el Trabajo; Gestión del Conocimiento; Planeación institucional; Control Interno; Procesos misionales y territoriales de la ADR.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

2 INTRODUCCIÓN

En el marco de la normatividad colombiana aplicable al bienestar social e incentivos para el talento humano en el sector público, y en atención a los lineamientos establecidos por el Programa Nacional de Bienestar Social del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) formula el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026 como un instrumento estratégico para fortalecer la calidad de vida laboral, el compromiso institucional y el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos de la entidad. Este programa se fundamenta en un proceso de diagnóstico integral que incluyó el análisis de los resultados de la medición de clima y cultura organizacional, las observaciones del FURAG, los hallazgos derivados del diagnóstico de necesidades aplicado al personal.

El bienestar laboral constituye un pilar esencial para la gestión estratégica del talento humano y para el cumplimiento de la misión institucional orientada al desarrollo rural con enfoque territorial. Por ello, el programa articula acciones orientadas a promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, fortalecer la salud física y mental, mejorar los entornos de trabajo, consolidar relaciones laborales armónicas, promover la integración institucional y reconocer el mérito y el desempeño sobresaliente. De manera transversal, incorpora criterios de inclusión, diversidad y prevención de riesgos psicosociales, garantizando un enfoque integral y preventivo acorde con las disposiciones normativas y con las recomendaciones de los instrumentos de evaluación institucional.

De igual forma, el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026 se concibe como una herramienta para potenciar las capacidades institucionales, mejorar los niveles de motivación, compromiso y satisfacción laboral, y contribuir directamente al logro de los objetivos estratégicos de la ADR. Su diseño se sustenta en evidencia objetiva, evitando brechas en la identificación de necesidades y garantizando que cada acción se encuentre plenamente alineada con los retos misionales, las políticas de gestión del talento humano, los estándares del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las expectativas manifestadas por el equipo institucional.

Así, este programa integra un conjunto articulado de estrategias que buscan fortalecer la cultura organizacional, promover espacios laborales saludables, impulsar el desarrollo personal y profesional, y consolidar una gestión humana que aporte de manera efectiva a la productividad institucional y al cumplimiento de la función pública. La Agencia de Desarrollo Rural (ADR) invita a todas las servidoras y servidores a participar activamente en su ejecución, reconociendo que el bienestar colectivo constituye un elemento indispensable para la construcción de una entidad cada vez más sólida, humana, eficiente y orientada a los resultados.

3 OBJETIVO DEL PLAN

Promover el bienestar integral de las servidoras y los servidores de la Agencia de Desarrollo Rural, mediante acciones orientadas a fortalecer su calidad de vida laboral, el clima organizacional, la motivación y el reconocimiento, en coherencia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar Social e Incentivos y con las prioridades institucionales.

3.1 Objetivos Específicos

- Diseñar y ejecutar acciones de bienestar social que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud física y emocional, y el fortalecimiento del clima organizacional, de acuerdo con las necesidades identificadas y los lineamientos del DAFP.
- Promover espacios de integración, participación y sentido de pertenencia, que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional y a un ambiente laboral respetuoso, colaborativo y saludable.
- Implementar mecanismos de reconocimiento institucional que valoren el compromiso, la dedicación y los aportes de las servidoras y los servidores públicos, fomentando la motivación y el mejoramiento continuo en el desempeño laboral.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

4 MARCO NORMATIVO

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) se fundamenta en el marco legal que regula la gestión del talento humano en el sector público colombiano, particularmente en lo relacionado con el bienestar, los estímulos, la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos. Este marco normativo establece los principios, responsabilidades y lineamientos que orientan la formulación, ejecución y evaluación del programa, garantizando su coherencia con los derechos laborales, las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). A continuación, se presentan las principales normas que soportan la implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la ADR.

Tabla 3 Marco Normativo

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Constitución Política	—	1991	Art. 53 y 54: garantiza el bienestar, la capacitación y la dignificación del trabajo. Art. 209: orienta la función administrativa bajo los principios de eficacia, economía, moralidad, transparencia y participación.
Ley	489	1998	Regula la organización y funcionamiento de las entidades públicas; orienta la responsabilidad institucional frente al talento humano y la gestión administrativa.
Ley	909	2004	Regula el empleo público y la carrera administrativa; establece la obligatoriedad de los programas de bienestar y el Sistema Nacional de Estímulos. Incluye el Plan de Estímulos (Art. 15) y otras disposiciones relevantes (Art. 36).
Decreto-Ley	1567	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema Nacional de Estímulos. Título II: regula la finalidad, fundamentos, el Programa de Bienestar Social y el Programa de Incentivos.
Ley	1221	2008	Establece las normas que regulan el teletrabajo en Colombia y define lineamientos aplicables a la gestión laboral.
Ley	1811	2016	Otorga beneficios e incentivos para promover el uso de la bicicleta y la movilidad sostenible en el territorio nacional; se articula con acciones de bienestar físico y hábitos saludables.
Ley	1857	2017	Modifica la Ley 1361 de 2009, fortaleciendo medidas de protección a la familia y disposiciones que favorecen la conciliación laboral y familiar.
Ley	1562	2012	Moderniza el Sistema de Riesgos Laborales e incluye lineamientos de prevención y promoción relevantes para el bienestar y las condiciones de trabajo.
Resolución	2423	2018	Establece los parámetros técnicos para la operación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral.
Ley	1960	2019	Modifica la Ley 909 y actualiza el Decreto 1567 en aspectos relacionados con el bienestar, la carrera administrativa y los estímulos. Incluye la modificación del literal g) del artículo 6 del Decreto 1567 de 1998.
Decreto Único Reglamentario	1083	2015	Compila la normativa del sector Función Pública, incluyendo lineamientos sobre bienestar, clima organizacional, salud ocupacional, incentivos y gestión del talento humano.
Decreto	815	2018	Actualiza lineamientos sobre gestión del desempeño y fortalecimiento institucional relacionados con bienestar e incentivos.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Política Nacional	Política de Bienestar Social e Incentivos – DAFP	Vigente	Define los lineamientos obligatorios para formular programas institucionales de bienestar y estímulos, determinando ejes, acciones mínimas y criterios de evaluación.
Modelo de Gestión	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	2017	Establece el talento humano como un pilar transversal que integra bienestar, clima organizacional y estímulos.
Directrices DAFP / Instrumentos	—	Vigente	Lineamientos técnicos para la formulación, seguimiento y evaluación de Programas de Bienestar Social e Incentivos; incluye criterios FURAG.
Resolución interna ADR	379	2024	Regula el otorgamiento de apoyos educativos como estímulo en el marco de los Programas de Bienestar Social e Incentivos; deroga resoluciones anteriores.

5 DEFINICIONES

Bienestar Social Laboral

Conjunto de acciones institucionales orientadas a promover la calidad de vida laboral, el desarrollo integral de los servidores públicos y la generación de condiciones favorables para su desempeño, en concordancia con los lineamientos del Sistema Nacional de Estímulos y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (DAFP, Política de Bienestar Social e Incentivos)

Estímulos

Reconocimientos no salariales otorgados por la entidad para fortalecer la motivación, incentivar el desempeño, promover la permanencia y contribuir al desarrollo personal y profesional del servidor, conforme al Sistema Nacional de Estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998)

Incentivos

Reconocimientos de carácter institucional, individuales o colectivo, otorgados a los servidores públicos para estimular la motivación, el desempeño, la innovación, la productividad y la contribución al logro de los objetivos misionales. Incluyen estímulos educativos, reconocimientos simbólicos, programas de participación y otros establecidos en el Sistema Nacional de Estímulos. (Decreto-Ley 1567 de 1998)

Calidad de Vida Laboral

Condiciones físicas, sociales, psicológicas y organizacionales que influyen en la percepción de bienestar del servidor público y en su capacidad para desempeñar sus funciones de forma efectiva, saludable y sostenida. (Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, DAFP)

Cultura Organizacional

Conjunto de valores, prácticas, normas, creencias y comportamientos compartidos que orientan la identidad institucional, influyen en la convivencia laboral y guían la actuación de los servidores hacia los fines misionales. (MIPG – Política de Gestión Estratégica del Talento Humano)

Bienestar Físico

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Componente del bienestar laboral que integra acciones de promoción, prevención y fortalecimiento de hábitos saludables para proteger la salud física de los servidores y mejorar las condiciones del entorno de trabajo. (Ley 1562 de 2012 – Sistema de Riesgos Laborales)

Bienestar Emocional

Capacidad del servidor para gestionar sus emociones, mantener relaciones laborales adecuadas y contar con herramientas que promuevan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y solidario. (Resolución 2646 de 2008 – Riesgo Psicosocial)

Bienestar Mental

Estado en el que el servidor desarrolla sus capacidades, afronta las tensiones laborales de manera adecuada y contribuye positivamente a su equipo y la institución, mediante estrategias de apoyo psicosocial y ambientes laborales sanos. (Resolución 2646 de 2008)

Cultura Organizacional

Conjunto de valores, creencias, prácticas, normas, comportamientos y símbolos compartidos por los servidores de una entidad pública, que orientan la forma en que se trabaja, se relacionan los equipos y se materializa la función pública. Es un elemento transversal en la formulación del Programa de Bienestar y en la consolidación de ambientes laborales saludables. (Referencia: MIPG – Componente Talento Humano; Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 – DAFP.)

Clima Organizacional

Percepción colectiva que tienen los servidores sobre el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación interna y el estilo de liderazgo, aspectos que influyen directamente en la satisfacción, productividad y bienestar. (MIPG, Política de Gestión del Talento Humano)

Gestión Estratégica del Talento Humano

Proceso integral que articula el desarrollo del servidor, la planificación institucional, los programas de bienestar y los sistemas de evaluación y estímulos para cumplir los propósitos misionales. (Decreto 1083 de 2015)

Teletrabajo

Forma de organización laboral que permite la ejecución de actividades mediante tecnologías de información sin presencia física permanente en el sitio de trabajo, garantizando el bienestar, la seguridad y el equilibrio entre vida laboral y personal. (Ley 1221 de 2008)

Movilidad Sostenible para Servidores Públicos

Prácticas y mecanismos institucionales para promover el uso responsable del transporte, como la bicicleta o medios limpios, contribuyendo al bienestar físico y al ambiente laboral saludable. (Ley 1811 de 2016)

Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral

Estrategia institucional para facilitar la extracción y conservación de leche materna en condiciones dignas y seguras, promoviendo la salud y bienestar de madres lactantes y sus familias. (Resolución 2423 de 2018)

Programa de Bienestar Social e Incentivos

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Instrumento institucional que organiza las acciones de bienestar, reconocimiento, desarrollo humano y fortalecimiento de la calidad de vida laboral, conforme a los lineamientos del DAFP y el MIPG. (Decreto Ley 1567 de 1998; Decreto 1083 de 2015)

Equilibrio Vida Personal–Laboral

Condición que permite armonizar las responsabilidades laborales con las necesidades personales, familiares y sociales del servidor, mediante acciones institucionales de bienestar y desconexión laboral. (DAFP, Política de Bienestar Social e Incentivos)

Participación del Servidor Público

Grado de involucramiento en las actividades de bienestar, construcción de cultura organizacional y procesos institucionales que fortalecen la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia. (Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, DAFP)

Promoción y Prevención Laboral

Acciones orientadas a reducir riesgos físicos, psicosociales y ambientales, fomentando hábitos saludables y protegiendo la salud integral del servidor. (Ley 1562 de 2012)

6 ALCANCE

Este Programa aplica a todas las áreas y dependencias de la entidad, tanto misionales como administrativas, y está dirigido a la totalidad de los servidores públicos, sin distinción de tipo de vinculación.

7 DESARROLLO DEL PLAN

7.1 Diagnóstico / Articulación / Línea base

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural – ADR se formula en estricta concordancia con los lineamientos establecidos por el Programa Nacional de Bienestar Social e Incentivos (DAFP, 2023–2026), adoptando sus ejes estratégicos como marco orientador para la planeación, priorización y desarrollo de las acciones institucionales. La estructuración del programa incorpora un enfoque integral que contempla el bienestar físico, emocional, psicosocial, cultural, social y laboral de los servidores públicos, en alineación con las políticas de Gestión del Talento Humano y con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Ejes orientadores del Programa Nacional de Bienestar Social e Incentivos

• Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Comprende estrategias para promover el bienestar integral de los servidores públicos mediante acciones orientadas a fortalecer el equilibrio emocional, físico y social, así como la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de hábitos de vida saludable.

• Eje 2. Salud Mental

Enfocado en la promoción, prevención y atención de factores que inciden en la salud mental, fomentando el acceso a estrategias de apoyo, sensibilización, autocuidado y gestión adecuada de las emociones dentro del entorno laboral.

• Eje 3. Diversidad e Inclusión

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Orienta acciones dirigidas a garantizar entornos laborales incluyentes, libres de discriminación y respetuosos de las diferencias culturales, étnicas, de género, generacionales y funcionales, en coherencia con los valores del servicio público.

• Eje 4. Transformación Digital

Busca fortalecer las competencias digitales de los servidores públicos, promover el uso efectivo de herramientas tecnológicas, dinamizar los canales de comunicación y facilitar procesos que contribuyan al bienestar y al trabajo colaborativo mediado por la tecnología.

• Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Promueve el sentido de pertenencia, el compromiso institucional, la ética del servicio, los valores del empleo público, y el reconocimiento del rol del servidor en la generación de valor público y en el cumplimiento de los fines del Estado.

Enfoques y diagnósticos considerados para el desarrollo del Programa

Para la construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la ADR se integraron diversas fuentes de información institucional con el propósito de garantizar que las acciones proyectadas respondan a criterios de pertinencia, evidencia, alineación normativa y necesidades reales de los servidores. Entre las principales consideraciones se incluyen:

1. Resultados del Autodiagnóstico GETH – MIPG (Vigencia 2025)

Como punto de partida, se analizaron los resultados del Componente 3 – Desarrollo del Talento Humano del Autodiagnóstico de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), en el cual la entidad obtuvo las siguientes calificaciones: Gestión del desempeño del desarrollo (100 %), Bienestar (97 %), Valores (100 %) y Clima organizacional (70 %), este último como indicador que evidencia oportunidades de fortalecimiento.

El resultado del 97 % en Bienestar obedece a que la entidad cuenta con un programa de entorno laboral saludable implementado; no obstante, la diferencia frente al 100 % se explica por la necesidad de consolidar de manera integral la fase de evaluación y mejora continua del programa, conforme a los criterios de la Matriz GETH.

Por su parte, el 70 % en Clima Organizacional se explica por oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la consolidación de la participación de los servidores, el seguimiento a la efectividad de la ruta de prevención y atención del acoso laboral y sexual, y la implementación progresiva de ajustes razonables, de acuerdo con los criterios establecidos en la Matriz GETH.

En atención a lo anterior, el Programa de Bienestar Social e Incentivos aborda estas oportunidades de manera transversal, orientándose al fortalecimiento del entorno laboral saludable, la integración y participación de los servidores, y la cultura del respeto y la convivencia laboral, incorporando mecanismos de seguimiento en coherencia con los lineamientos del MIPG.

2. Diagnóstico institucional basado en los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar Social e Incentivos

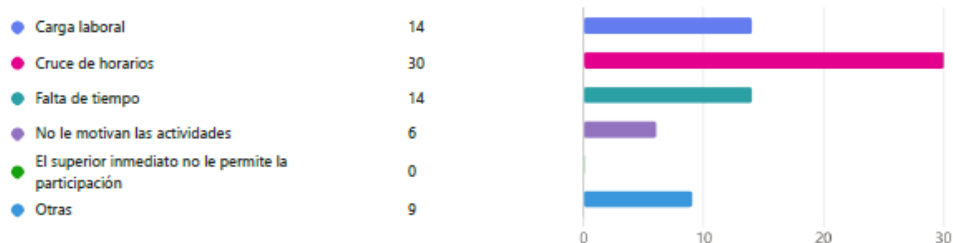
Se elaboró un diagnóstico aplicable a los servidores públicos y directivos de la planta de personal de la Agencia, estructurado en función de los cinco ejes estratégicos establecidos por el Programa Nacional. Este ejercicio permitió identificar percepciones, brechas, expectativas y necesidades relacionadas con el bienestar psicosocial, la salud mental, la inclusión, el uso de herramientas digitales y la vocación por el servicio público.

A continuación, se incluirán las gráficas correspondientes a los resultados obtenidos:

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Grafica 1: Motivos de no participación en las actividades de Bienestar Social e Incentivos

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



Grafica 2: Priorización de actividades de clima laboral

22. Califique de 1 a 5 la prioridad de realizar actividades de clima laboral, donde 1 corresponde a una prioridad alta y 5 a una prioridad baja.



Con base en el diagnóstico de necesidades aplicado a los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR), se evidencia una participación equilibrada entre los servidores del nivel central y los pertenecientes a las Unidades Técnicas Territoriales (UTT). Cabe resaltar que no se obtuvo respuesta por parte de la UTT 5 de Medellín, situación asociada a la baja cantidad de servidores adscritos a dicha unidad.

En cuanto a las características sociodemográficas, se observa que la mayoría de los servidores se encuentran en estado civil soltero o casado, con un alto porcentaje de personas con hijos, principalmente entre uno y dos. Adicionalmente, se identifica que aproximadamente el 33 % de los encuestados se encuentra en etapa de pre pensión, lo cual representa un insumo relevante para la planeación de estrategias diferenciales de bienestar.

Respecto a la participación en las actividades de bienestar institucional, los principales motivos que incentivan la asistencia son el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la posibilidad de socializar, ampliar y fortalecer las relaciones interpersonales, así como el compartir espacios con la familia. Por el contrario, las razones más frecuentes para no participar corresponden al cruce de horarios y a la preferencia por actividades individuales. En relación con las actividades deportivas, el deporte individual de mayor interés es la caminata, seguido del entrenamiento funcional. En deportes colectivos, los bolos fueron la opción más seleccionada con un 54 %, seguidos de la categoría “otros” con un 13 %. En cuanto a los deportes autóctonos, la bolirana ocupa el primer lugar con un 32 %, seguida del juego de rana con un 23 %.

Dentro de las actividades culturales, el cine se posiciona como la opción de mayor preferencia con un 37 %. En actividades de autocuidado, el yoga fue la más seleccionada con un 29 %. En el componente recreativo, las novenas navideñas resultaron ser la actividad de mayor interés, mientras que en las actividades familiares se destacó el Día de la Familia como la opción prioritaria.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

En materia de promoción y prevención en salud, los servidores manifestaron su interés en dar continuidad a la Semana de la Salud. Asimismo, en el eje de fortalecimiento de habilidades blandas, el trabajo en equipo fue identificado como la competencia prioritaria a desarrollar.

Finalmente, de manera general, los servidores públicos de la ADR priorizan aquellas actividades que contribuyen al fortalecimiento del clima laboral, destacándose las actividades deportivas, recreativas, culturales, de autocuidado, de prevención en salud y las charlas motivacionales, lo cual constituye un insumo fundamental para la formulación y ajuste del Plan de Bienestar Institucional.

3. Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (2025)

Asimismo, se integraron los resultados de la encuesta institucional de clima y cultura organizacional aplicada en 2025, que permite identificar factores asociados al ambiente laboral, la comunicación interna, los estilos de liderazgo, la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y otros elementos relacionados con el bienestar y desempeño de los servidores.

A continuación, se presentan las gráficas correspondientes a los resultados de la medición de clima y cultura organizacional, las cuales permiten analizar la percepción de los servidores y constituyen un insumo para la formulación de acciones de mejora.

Grafica 3. Cobertura

Resultados General Cobertura			
Área / Dependencia	Contratistas	Planta	Total
Dirección Administrativa y Financiera - Atención al ciudadano	1	0	1
Dirección Administrativa y Financiera – Gestión	8	0	8
Dirección Administrativa y Financiera - Gestión Documental	11	1	12
Dirección de Acceso a Activos Productivos	23	2	25
Dirección de Adecuación de Tierras	13	0	13
Dirección de Calificación y Financiación	11	0	11
Dirección de Comercialización	8	0	8
Dirección de Seguimiento y Control	6	0	6
Dirección de Talento Humano	7	4	11
Oficina de comunicaciones	12	2	14
Oficina de Control Interno	2	0	2
Oficina de Planeación	7	1	8
Oficina de Tecnologías de la Información	24	0	24
Oficina Jurídica	15	3	18
Presidencia	2	2	4
Secretaría General	25	2	27
UTT 1 – Santa Marta	3	0	3
UTT 2 – Cartagena	1	2	3
UTT 3 – Montería	1	1	2
UTT 4 – Cúcuta	1	1	2
UTT 5 – Medellín	10	3	13
UTT 6 – Manizales	13	0	13
UTT 7 – Tunja	2	5	7
UTT 8 – Ibagué	2	2	4
UTT 9 – Popayán	3	1	4
UTT 10 – Pasto	4	1	5
UTT 11 – Neiva	18	6	24
UTT 12 – Villavicencio	1	1	2
UTT 13 – Bogotá Cundinamarca	2	1	3
Vicepresidencia de Integración Productiva	17	2	19
Vicepresidencia de Proyectos	9	0	9

Grafica 4. Resultado de Clima Laboral

Resultado del Clima Laboral



El clima organizacional se encuentra en un nivel **Desarrollado**, lo que indica una estructura funcional y un desempeño psicológico adecuado de la entidad. Se destacan fortalezas en liderazgo, trabajo en equipo, orientación organizacional y capacidad profesional, reflejando claridad de objetivos y competencias instaladas. No obstante, las brechas en comunicación, gestión del talento humano y medio ambiente físico pueden generar tensiones, afectar la motivación y frenar el paso hacia un clima Consolidado, por lo que requieren atención estratégica.

	Resultado	Clima Personal	MacroClima	MicroClima	Participantes
Administración del talento humano	64,40	74,13	59,20	59,87	306 PAX
Capacidad profesional	68,30	72,19	60,36	72,33	
Comunicación e integración	64,90	67,45	61,05	66,20	
Liderazgo Activo/Pasivo	70,75	74,35	67,10	70,79	
Liderazgo Transaccional	72,42	78,39	66,80	72,09	
Liderazgo Transformacional	66,54	-	63,28	69,79	
Medio ambiente físico	59,65	59,59	59,59	59,11	
Orientación organizacional	71,88	64,67	64,67	71,59	
Trabajo en equipo	71,75	63,63	63,63	75,26	

16

0 Disfuncional 25 26 Vulnerable 50 51 En Desarrollo 75 76 Consolidado 100



De acuerdo al análisis, el clima laboral se ubica en un nivel de desarrollo, lo que indica condiciones mayoritariamente favorables para el desempeño, con percepciones positivas sobre el bienestar personal, la dinámica de los equipos y el funcionamiento institucional. Los resultados reflejan un entorno estable, con prácticas de liderazgo funcionales y relaciones laborales que favorecen la coordinación y el cumplimiento de objetivos. Sin embargo, las diferencias entre el macro clima y el micro clima evidencian brechas en la articulación institucional, la comunicación y la participación, lo que puede afectar la percepción de coherencia organizacional y el compromiso colectivo. Estos aspectos señalan la necesidad de fortalecer procesos de gestión, alineación estratégica y espacios de interacción efectiva. En conjunto, el clima laboral es favorable y cuenta con bases sólidas, pero requiere acciones focalizadas y sostenidas para reducir brechas internas y avanzar de manera consistente hacia un nivel más consolidado.

Grafica 5. Resultado de Cultura

Resultados clima y cultura | Áreas General



Área / Dependencia	ÍNDICE CLIMA	ÍNDICE CULTURA
Dirección Administrativa y Financiera - Atención al ciudadano	—	—
Dirección Administrativa y Financiera – Gestión	67,33	57
Dirección Administrativa y Financiera - Gestión Documental	62,66	51
Dirección de Acceso a Activos Productivos	64,31	61
Dirección de Adecuación de Tierras	55,84	53
Dirección de Calificación y Financiación	67,48	61
Dirección de Comercialización	59,38	55
Dirección de Seguimiento y Control	55,39	58
Dirección de Talento Humano	74,7	74
Oficina de comunicaciones	51,89	45
Oficina de Control Interno	—	—
Oficina de Planeación	71,63	62
Oficina de Tecnologías de la Información	69,37	67
Oficina Jurídica	74,22	71
Presidencia	—	—
Secretaría General	68,13	55
UTT 1 – Santa Marta	—	—
UTT 2 – Cartagena	—	—
UTT 3 – Montería	—	—
UTT 4 – Cúcuta	—	—
UTT 5 – Medellín	—	—
UTT 6 – Manizales	76,5	71
UTT 7 – Tunja	70,91	64
UTT 8 – Ibagué	66,2	67
UTT 9 – Popayán	—	—
UTT 10 – Pasto	—	—
UTT 11 – Neiva	89,04	84
UTT 12 – Villavicencio	71,63	65
UTT 13 – Bogotá Cundinamarca	—	—
Vicepresidencia de Integración Productiva	71,67	64
Vicepresidencia de Proyectos	68,89	72

0 Disfuncional 25 26 Vulnerable 50 51 En Desarrollo 75 76 Consolidado 100

21

De acuerdo a análisis remitido, se indica que la cultura organizacional de la ADR revela una configuración diferenciada según el tipo de vinculación, lo que sugiere la coexistencia de dos dinámicas internas con velocidades, prioridades y estilos de relación distintos. Los contratistas tienden a operar dentro de una cultura más cohesionada, proactiva y orientada al cambio, caracterizada por altos niveles de empoderamiento, claridad estratégica y capacidad de respuesta. Esta configuración favorece la adaptabilidad, la innovación y la alineación funcional con los objetivos misionales, especialmente en contextos que requieren agilidad y orientación al cliente. En contraste, los servidores públicos se insertan en una cultura más estructurada, con bases sólidas en sistemas de gobierno, dirección estratégica y cumplimiento normativo. Aunque esta configuración aporta estabilidad institucional y claridad operativa, también presenta debilidades en participación, apertura al cambio y visión compartida, lo que puede generar rigidez, fragmentación y resistencia a la transformación.

Esta dualidad interna sugiere que la cultura organizacional opera con dos velocidades: una más flexible, empoderada y orientada a la acción; y otra más estable, jerárquica y centrada en el control. Si bien ambas aportan valor, su desalineación puede generar tensiones, brechas de comunicación y dificultades para consolidar una identidad institucional común.

7.2 Estrategias y Acciones

Las estrategias que orientan el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026 se fundamentan en la necesidad de promover el bienestar integral, la calidad de vida laboral y la motivación de los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR), en concordancia con los lineamientos nacionales y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. En este sentido, el Programa articula sus acciones con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, mediante el desarrollo de actividades de bienestar, reconocimiento e incentivos que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional y al compromiso institucional. Asimismo, se prioriza la implementación de acciones orientadas al equilibrio entre la vida laboral y personal, la integración de los servidores y el reconocimiento al desempeño, de acuerdo con el diagnóstico institucional y la disponibilidad de recursos, incorporando mecanismos de seguimiento que permitan verificar su ejecución y valorar su contribución al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Tabla 4 Matriz de seguimiento de estrategias y acciones

MATRIZ ESTRATEGIAS Y ACCIONES							SEGUIMIENTO	
ALINEACIÓN ESTRATÉGICA/ POLÍTICA MIPG ASOCIADA	RESPONSABLE	ACTIVIDADES	RESULTADO	INDICADOR	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	AVANCE CUANTITATIVO	AVANCE CUALITATIVO
Implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos	Dirección de Talento Humano	Ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026	Programa de Bienestar Social e Incentivos ejecutado	% de actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos ejecutadas frente a las programadas.	Febrero	Diciembre	96%	Cronograma de actividades ejecutadas, población impactada y evidencia.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
Mes/ Actividad	Ene	Febo	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Observaciones
Kiosko informativo Teatro Nacional	X										X		
Identidad y vocación por el servicio público y salud mental		X											
Prevención de nuevos riesgos a la salud		X											
Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral			X										
Conmemoración Día internacional de la mujer			X										
Celebración Día de los Niños/as				X									
Calidad de vida laboral				X									
Equilibrio psicosocial y salud mental					X								
Prevención de nuevos riesgos a la salud					X								
Día de la Familia Bogotá						X						X	
Día de la Familia UTTs						X						X	
Bingo virtual ADR						X							
Día del Servidor Público						X							
Bono por Vacaciones Recreativas							X						

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Mes/ Actividad	Ene	Febo	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Observaciones
Reconocimiento por Profesión.							X						
Cine en familia							X						
Torneo de Microfútbol 5							X						
Torneo de Bolirana								X					
Encuentro Nacional de Pre pensionados								X					
Torneo de Bolos									X				
Encuentro de Parejas									X				
Día de la Familia Segundo Semestre: Boletas de cine										X			
Entrega pasadía celebración Día del Niño										X			
Celebración de los Niños en Halloween										X			
Concurso de decoración ADR Encantada										X			
Actividades Deportivas con la Caja de Compensación Familiar											X		
Bienvenida la Navidad												X	
Cierre de Gestión Bogotá												X	
Cierre de Gestión UTTs												X	
Reconocimientos por Desempeño Individual - Mejor Servidor de Carrera Administrativa - LNR												X	

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
Mes/ Actividad	Ene	Febo	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Observaciones
Reconocimientos por Antigüedad Laboral												X	
Reconocimientos - Trabajo en Equipo												X	

Nota: La presente programación está sujeta a las directrices institucionales, a los procesos de contratación y a las condiciones establecidas en el contrato que se suscriba. Así mismo, la ejecución de las actividades dependerá de la disponibilidad de los proveedores y de las dependencias involucradas. Las actividades a costo cero por gestión estarán sujetas a modificaciones.

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional - PAI de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

En este sentido y a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Finalmente, es importante indicar que los informes de seguimiento realizados a este plan serán publicados en la sección oficial Plan de Acción en la página web, en el enlace: <https://www.adr.gov.co/transparencia/plan-de-accion/>

7.3 Responsables

Para la implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026, la Secretaría General y la Dirección de Talento Humano serán las instancias responsables de su coordinación, ejecución y seguimiento. La Secretaría General orientará y supervisará el cumplimiento del Programa, garantizando su articulación con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el MIPG y la planeación institucional.

La Dirección de Talento Humano liderará la gestión operativa, técnica y metodológica del Programa, incluyendo la programación, desarrollo, seguimiento, verificación y registro de las actividades de bienestar social e incentivos previstas para la vigencia, así como el reporte de avances ante los entes de control y los instrumentos de evaluación institucional.

8 RECURSOS

La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026 se financiará con recursos de funcionamiento asignados a la Dirección de Talento Humano, específicamente destinados a la implementación de actividades de bienestar, calidad de vida laboral, cultura organizacional, salud mental, reconocimiento e incentivos, de conformidad con la normatividad vigente.

Para tal fin, la entidad cuenta con un presupuesto que se puede evidenciar en el presupuesto general de la ADR, destinado a la planeación y ejecución de las acciones del Programa, incluyendo la contratación de proveedores especializados, logística de actividades institucionales, adquisición de elementos requeridos para su desarrollo y demás gastos asociados al cumplimiento de los ejes estratégicos definidos.

9 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos se realizará de manera sistemática mediante informes trimestrales, con el fin de verificar el avance de las actividades programadas en cada uno de los ejes del Programa Nacional de Bienestar Social e Incentivos y adoptar acciones de mejora cuando corresponda.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

La Dirección de Talento Humano será responsable de analizar la información consolidada sobre la ejecución de las actividades de bienestar e incentivos, evaluar su avance frente a la planeación inicial y elaborar los informes de seguimiento para la Secretaría General. Por su parte, la Secretaría General revisará, validará y verificará que dichos informes se articulen con la planeación institucional, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y los criterios del MIPG.

Para este proceso se emplearán herramientas de control como la Matriz de Seguimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos, los reportes de ejecución de actividades y las evidencias documentales relacionadas con su cumplimiento.

9.1 Indicadores de Seguimiento

Los siguientes indicadores permiten medir de manera objetiva el nivel de avance del Programa de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia:

Tabla 5 Indicadores de Seguimiento

INDICADORES DE SEGUIMIENTO					
OBJETIVO / ACCIÓN	INDICADOR	FÓRMULA	META	PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO	FUENTE DE INFORMACIÓN / RESPONSABLE
Ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos	Porcentaje de actividades del Programa ejecutadas	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas en el Programa}) \times 100$	96%	Trimestral	Informe de seguimiento – Dirección de Talento Humano
Ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos	Porcentaje de ejecución presupuestal	$(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{Presupuesto asignado}) \times 100$	90%	Trimestral	Ejecución presupuestal – Dirección de Talento Humano
Ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos	Porcentaje de participantes	$(\text{Número de participantes} / \text{Número de participantes proyectados}) \times 100$	50%	Trimestral	Informe de seguimiento – Dirección de Talento Humano
Ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos	Nivel de satisfacción de los participantes	$(\text{Número de participantes que califican la actividad con satisfacción alta o muy alta} / \text{Número total de participantes encuestados}) \times 100$	80%	Trimestral	Informe de seguimiento – Dirección de Talento Humano

10 RESULTADOS ESPERADOS

Se espera el cumplimiento efectivo del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026, garantizando que al finalizar la vigencia se haya ejecutado igual o superior al 90% de las actividades de bienestar, cultura, clima organizacional, calidad de vida laboral y reconocimiento previstas en la matriz de seguimiento.

11 GESTIÓN DE RIESGOS

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Tabla 6 Gestión de Riesgos

GESTIÓN DE RIESGOS				
RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	PROBABILIDAD	MEDIDAS DE TRATAMIENTO	RESPONSABLE
Riesgo de baja participación del personal en las actividades del plan	ALTA	ALTA	Campaña de sensibilización	Dirección de talento humano
Percepción negativa hacia las actividades del plan por parte de los funcionarios	MEDIO	MEDIO	Retroalimentación continua a los funcionarios	Dirección de talento humano
Riesgo de dificultades logísticas para la ejecución de actividades	MEDIO	BAJA	Seguimiento continuo a las necesidades de contratación y desempeño del contratista	Dirección de talento humano