Bienestar
Experiencias para la vida
DIAN
Plan de Bienestar e Incentivos
2024

El Bienestar laboral es un componente fundamental en la gestión estratégica del talento humano, es así como, desde finales del año 2022 se construyó un nuevo enfoque que tiene un impacto favorable sobre el Bien–Estar, la felicidad en el trabajo, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, la identidad, la vocación por el servicio público y el cuidado de las y los servidores públicos de la DIAN, en general en el mejoramiento de su calidad de vida.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP define: "(…) las entidades del sector público deben elaborar el Programa de bienestar Social anual, de acuerdo a un diagnóstico previo aplicado a todos los servidores de la compañía, en el cual se exploren sus necesidades, expectativas. Este programa debe comprender: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

Desde esta nueva perspectiva, para la vigencia 2023, se estructuró el Plan de Bienestar que articula tres dimensiones: **Disfrutando y explorando mi Bien-Estar, Promoviendo el cuidado y Reconociendo su labor;** las cuales se sustentan en la definición de sus objetivos, alcances, líneas de acción e iniciativas. Así mismo, se definió una estrategia de comunicaciones para el posicionamiento de la marca Bien-Estar Experiencias para la Vida y se invitó a las y los servidores públicos a recorrer un "camino de experiencias positivas para todos, un viaje de felicidad y crecimiento, un viaje para un mejor bienestar"[1].

Se tendrá como propósito que, en todo el territorio nacional, las y los servidores públicos continúen apropiando el Plan de Bienestar bajo el acompañamiento de la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano; por lo cual, se consideran las condiciones sociodemográficas, laborales, personales, familiares y culturales de la población de la DIAN.

Igualmente, en el Marco de la Transformación Digital para el Estado Colombiano -CONPES 3975, se continuará con la captura y gestión de datos mediante los sistemas de talento humano disponibles que permitan el análisis de la información, tomar decisiones confiables y oportunas, la creación de la cultura digital para el bienestar, y la medición de la gestión mediante herramientas tecnológicas.

Finalmente, vale indicar que, el Plan de Bien-Estar e Incentivos 2024 se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Salud y bienestar (ODS 3); Educación de calidad (ODS 4); Igualdad de género (ODS 5); Trabajo decente y crecimiento económico (8); Reducción de las desigualdades (ODS 10); Paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16) y Alianzas para lograr los objetivos (ODS 17).

[1] Plan de Bienestar DIAN 2023

Marco referencial

El bienestar laboral es la condición de equilibrio y satisfacción que experimentan los empleados en su entorno de trabajo. Este concepto ha ido ganado relevancia debido a su impacto positivo tanto en el bienestar individual de los trabajadores y sus familias como en el rendimiento y la productividad de las empresas.

La DIAN se enfoca en avanzar hacia una organización más saludable, adoptando un modelo de Bienestar Laboral holístico, el cual integra varios aspectos como salud, desarrollo personal, cultura organizacional y equilibrio entre trabajo y vida; con el propósito de lograr el bienestar integral de sus servidores, proporcionando ambientes laborales más saludables, felices y atractivos, lo que permitirá atraer y retener a los mejores talentos en un entorno laboral en constante cambio y evolución.

De acuerdo con investigaciones y perspectivas de expertos en salud y bienestar, se identifican siete dimensiones (Hettler, W., 1976) cruciales que promueven este bienestar integral:

Estas siete dimensiones holísticas serán tenidas en cuenta en la construcción del Plan 2024, con el fin de promover el desarrollo y la capacidad máxima de los servidores de la DIAN, en un entorno laboral saludable y productivo.

Ilustración 1.
Dimensiones de Bienestar

Fuente: Elaboración propia - Subdirección de Desarrollo del Talento Humano.

¿Cómo lo haremos?

Con el propósito de consolidar el modelo holístico de Bienestar Laboral en la DIAN, en la vigencia 2024 se continuará desarrollando el concepto del BIEN – ESTAR, la felicidad en el trabajo, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, la identidad, la vocación por el servicio público y el cuidado de las y los servidores públicos, y se mantendrán las tres (3) dimensiones: 1) Disfrutando y explorando mi Bien-Estar, 2) Promoviendo el cuidado y 3) Reconociendo la labor.

De igual manera, las iniciativas del Plan de Bienestar estarán focalizadas por áreas de intervención, para lograr mayor participación de las y los servidores públicos, por ello, se coordinará con los líderes de cada proceso el desarrollo de estas iniciativas, teniendo en cuenta los resultados de la medición de clima laboral y los asuntos de interés, sin afectar la prestación del servicio.

Lo que nos proponemos

Mantener y mejorar las condiciones que propendan por el desarrollo integral, la calidad de vida, la convivencia, la satisfacción laboral, el buen desempeño, y la salud física y mental de las y los servidores públicos de la DIAN y sus familias; así como, la interiorización y puesta en práctica de los valores, las competencias comportamentales, desde la perspectiva de género, diversidad e inclusión.

La población objetivo del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 son las servidoras y servidores públicos de la DIAN y su núcleo familiar[2] del nivel central, local y delegado.

Así mismo, el alcance de las iniciativas contenidas en este documento varía de acuerdo con la capacidad de ejecución y particularidad del nivel central y de cada dirección seccional, por tal razón, se establecerán planes operativos individualizados.

[2] Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015: "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".

En la entidad en la vigencia 2024, se continuará con el desarrollo de las siguientes Dimensiones:

Dimensión: Disfrutando y explorando mi Bien-Estar

Objetivo: Brindar espacios lúdicos, culturales, artísticos y de integración, así como diversas oportunidades para el desarrollo de las habilidades y destrezas de las y los servidores públicos de la DIAN y sus familias.

Esta dimensión se encuentra alineada a las Rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio y ruta del análisis de datos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y a los Ejes 1 "Equilibrio psicosocial", 3 "Diversidad e inclusión" y 5 "Identidad y vocación por el servicio público, del Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026.

Disfrutando y explorando mi Bien-Estar está integrada por dos (2) líneas de acción y ocho (8) iniciativas, las cuales se describen en la siguiente tabla.

Tabla 1. Descripción de las líneas de acción e iniciativas de la dimensión: Disfrutando y explorando mi Bien-Estar

Línea de Acción	Iniciativa	Descripción
Compartiendo momentos: Enfocada a generar espacios lúdicos, de integración y acompañamiento, que incentiven y motiven a todas y todos los colaboradores de la entidad.	**Desarrollando talentos**	Brindar a las y los servidores públicos formación artística y cultural, fomentando espacios de intercambios artísticos y culturales.
	TarDIANdo	Realizar trimestralmente actividades culturales, artísticas, deportivas y/o lúdicas, para desarrollar habilidades en los colaboradores que participen en dichas jornadas.
	Celebrando	Organizar eventos en fechas especiales que conmemoren el trabajo, la familia, la Entidad y la identidad Nacional.
	Somos solidarios	Generar espacios de servicio social con los funcionarios y su familia, que incentiven la identidad y vocación por el servicio público.
Cumpliendo sueños Orientado a contribuir con el crecimiento económico y el cumplimiento de metas, de las y los servidores públicos de la DIAN y sus familias brindando opciones para el desarrollo de proyectos a corto y/o largo plazo.	**Edificando**	Promover espacios para adquisición o mejora de vivienda, a través de los beneficios que ofrecen las entidades bancarias, cajas de compensación, constructoras, etc., a nivel nacional.
	Emprendimiento	Fomentar espacios para que las y los servidores públicos den a conocer sus iniciativas productivas y adquieran herramientas para potencializar sus emprendimientos.
	Clasificados	Establecer espacios para la publicación de compra y venta de bienes y servicios que beneficien las finanzas personales de nuestros colaboradores
	Feria de servicios	Promover espacios para que las y los servidores públicos de la DIAN accedan a servicios financieros, de educación, de turismo, entre otros, incluyendo el programa “Servimos” del Departamento de la Función Pública

Fuente: elaboración propia Subdirección de Desarrollo del Talento Humano

Dimensión: Promoviendo el cuidado

Objetivo: Implementar programas de promoción de la salud física y mental, desarrollando hábitos y estilos de vida saludables que contribuyan con la calidad de vida de las y los servidores públicos de la DIAN.

Esta dimensión se encuentra alineada a las Rutas de la Felicidad, del Servicio y del Análisis de Datos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y a los Ejes 1 "Equilibrio psicosocial", 2 "Salud Mental", 3 "Diversidad e inclusión" y 4 "Transformación Digital", del Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026.

Promoviendo el cuidado se integra por una (1) línea de acción y seis (6) iniciativas, así:

Tabla 2. Descripción de la línea de acción e iniciativas de la dimensión: Promoviendo el cuidado

Línea de Acción	Iniciativa	Descripción
Salud para el BIEN-ESTAR: Dirigido a promover actividades que favorezcan a mantener una buena salud física y mental, promoviendo hábitos de vida saludables y previniendo problemas comunes asociados al entorno de trabajo.	**Abrazando la naturaleza**	Promover espacios de contacto y cuidado de la naturaleza, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.
	Cuide su salud	Fomentar el autocuidado de la salud a través de campañas de prevención y promoción de la salud.
	Actívese	Promover actividades físicas, recreativas, deportivas y de ocio para el mejoramiento de las condiciones de salud física y mental.
	Juegos de Integración DIAN y Multiculturalidad	Realizar encuentros deportivos locales, regionales o nacionales, para fomentar la actividad física y la vida saludable.
	Cuidador de cuidadores	Brindar herramientas a los colaboradores de la DIAN, que tengan a cargo el cuidado de personas con diferentes condiciones de salud, para fortalecer las habilidades, el conocimiento y las estrategias de afrontamiento de los cuidadores
	Equilibradamente	Realizar actividades que contribuyan a la salud mental con el fin de lograr un estado de bienestar y mantener su productividad.

Fuente: elaboración propia Subdirección de Desarrollo del Talento Humano

Dimensión: Reconociendo la labor

Objetivo: Ofrecer beneficios, estímulos, incentivos y reconocimientos, que propendan por el fortalecimiento y mejora del clima laboral.

Esta dimensión se encuentra alineada a las Rutas Ruta de la Felicidad, del Crecimiento, del Servicio, de la Calidad y del Análisis de Datos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y a los Ejes 1 “Equilibrio psicosocial”, 3 “Diversidad e inclusión”, 4 “Transformación Digital” y 5 “Identidad y vocación por el servicio público”, del Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026.

Es importante señalar que esta dimensión se encuentra articulada con el Plan de Incentivos Institucionales de la Entidad 2024, dado que, el objetivo es generar óptimas condiciones de trabajo, así como el reconocimiento por el buen desempeño laboral.

Reconociendo la labor está integrada por cuatro (4) líneas de acción y diez (10) iniciativas, las cuales se describen en la siguiente tabla.

Tabla 3. Descripción de las líneas de acción e iniciativas de la dimensión: Reconociendo la labor

Línea de Acción	Iniciativa	Descripción
Salario emocional: Ofrecer a las y los servidores públicos de la DIAN, beneficios no económicos que fomenten la motivación, mejoren su bienestar e incentivan su sentido de pertenencia.	**Tiquetera Digital Bien-Estar**	Socializar los beneficios no económicos y las alianzas estratégicas que disponga la DIAN en beneficio de los colaboradores y su familia cuando aplique.
	Acompañándolos	Expresar nuestros sentimientos de apoyo en los momentos de enfermedad o fallecimiento del colaborador o de un miembro de su familia, así como, exaltar sus logros y momentos especiales de su vida, con el fin de contribuir a su dignidad humana.
Estímulos e incentivos: Brindar apoyos económicos que permitan acceder a la formación continua y el desarrollo profesional, así como, reconocer el buen servicio y contribuir con la calidad de vida familiar, social y laboral.	**Apoyos para la Educación Superior**	Promover la profesionalización de los servidores públicos mediante el otorgamiento de apoyos económicos de educación formal superior a través de dos (2) convocatorias anuales
	Apoyos para Educación Especial	Impulsar el apoyo para la educación especial de los hijos de los servidores públicos que se encuentren en situación de discapacidad o talento excepcional, a través de una convocatoria anual
	Reconocimiento al buen servicio	Otorgar incentivos a los mejores equipos de trabajo (Pecuniarios), a las y los mejores servidores públicos por cada nivel jerárquico (no pecuniarios), conforme al plan de incentivos de la presente vigencia
	Teletrabajo	Difundir y acompañar a los servidores públicos interesados y/o beneficiados de la política de Teletrabajo desde un enfoque del autocuidado, autogestión, productividad y equilibrio vida familiar – personal y laboral

Línea de Acción	Iniciativa	Descripción
Desvinculación amable y empática: Orientado al reconocimiento por el servicio prestado y la preparación para una nueva etapa de la vida proporcionando herramientas de adaptación, descubriendo o fortaleciendo capacidades, a través de la promoción de actividades que permitan el fortalecimiento de su proyecto de vida.	**Programa de prepensionados**	Desarrollar un programa de desvinculación laboral asistida para servidores próximos a cumplir los requisitos de pensión, que facilite la retención del conocimiento en la Entidad y contribuir a su calidad de vida personal y familiar.
	Programa de desvinculación amable y empática	Implementar la estrategia de offboarding en los servidores públicos que por diferentes razones y/o causas se retiren de la entidad, con el fin de que concluyan satisfactoriamente su relación laboral con la organización.
Experiencias para el relacionamiento: Emplear las actividades lúdicas en el entorno laboral con el fin de facilitar el aprendizaje y la asimilación de nuevos conocimientos, favoreciendo en la retención de la información de manera más efectiva, fomentando la participación y la colaboración entre los miembros de los equipos de trabajo.	**Aprendo lúdicamente**	Realizar intervenciones en clima laboral, aplicando el aprendizaje experiencial y/o lúdico, fortaleciendo la comunicación, el trabajo en equipo, desarrollo de habilidades, la inteligencia de las relaciones, buen trato y liderazgo transformacional. Así mismo, comprende actividades para la regulación emocional, incluyendo espacios para la práctica de yoga, meditación y reflexión.
	Integridad	Promover una cultura de integridad al interior de la DIAN, que cuente con la participación de los servidores públicos llegando a ser un referente nacional en nuestra forma de pensar, sentir y actuar.

Fuente: elaboración propia Subdirección de Desarrollo del Talento Humano

Bienestar
Experiencias para la vida
DIAN