



Plan de Bienestar E Incentivos
Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación

2023



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS - CER
366518



OS-CER
660642



1. INTRODUCCIÓN

El GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales para dar cumplimiento a la función misional de preparar y desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023, propuesto para los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción provisionales y contratistas, para alcanzar la calidad de vida, exaltando la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023 de la entidad, se estructuró dando cumplimiento a los criterios establecidos en el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, en el cual se establece que el propósito de este es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Con base en lo anteriormente expuesto, el GIT de Talento Humano presenta el programa de bienestar social e incentivos 2023, el cual está soportado en insumos importantes como el documento técnico “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022, que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

2. MARCO CONCEPTUAL:

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan de estímulos e Incentivos, está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización,





reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional. En este sentido, es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP partiendo de un concepto de bienestar que, "(...) debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas". Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). Guía de estímulos para los servidores públicos. Bogotá: Función Pública

3. MARCO NORMATIVO:

Decreto Ley 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	
Artículo 13°	"SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO Establece se el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales"
Artículo 18°	"PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados".
Artículo 19°	"PROGRAMAS ANUALES Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".
Artículo 26°	"PROGRAMAS DE INCENTIVOS Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el





	desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos”.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	
parágrafo del Artículo 36	“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
Decreto 1083 de 2015	
Artículo 2.2.10.1	Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
Artículo 2.2.10.2	Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.
Artículo 2.2.10.3	Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.
Artículo 2.2.10.6	Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.





Artículo 2.2.10.7	De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.
Artículo 2.2.10.8	Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
Ley 1811 de 2016.	
Artículo 5:	Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.
Ley 1960 de 2019	
Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	
Programa Nacional de Bienestar "Servidores saludables - Entidades sostenibles"	
El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.	

4. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida, exaltando su labor, creando sentido de pertenencia y motivación en los servidores públicos de la entidad, a través de espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.





- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma, que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Contribuir a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención.
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

5. BENEFICIARIOS SERÁN BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Serán beneficiarios los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción provisionales y contratistas, incluidas sus familias, con el fin de dar cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

6. DIAGNOSTICO

El Plan de Bienestar Social e incentivos del año 2023, se elaboró a partir de los resultados de clima organizacional 2023 y la "Encuesta Necesidades de Talento Humano 2022" en donde mediante un cuestionario se consultó sobre los gustos y preferencias de los servidores públicos, con el fin de identificar aquellas actividades en donde encontrarán mayor afinidad. La encuesta contó con los siguientes ítems: Género, Rango de edad, Formación Académica, Antigüedad en la Entidad, Estado civil, Número de hijos, Edad de los hijos, Grupo Interno de Trabajo, Nivel del cargo que desempeña, Tipo de nombramiento, Preferencia de actividades en tiempo libre, Motivación para participar en las actividades, Causa de no participación en las actividades, Actividades deportivas, Actividades culturales, Actividades de autocuidado, Actividades familiares, Jornadas de promoción y prevención de la salud.

7. AREAS DE INTERVENCIÓN





A. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se generaron durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

A.1 Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

A.2 Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

A.3 Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio.

A.4 Calidad de vida laboral.

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.





B. SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad.

B.1 Higiene mental.

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias.

B.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia

Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Algunas acciones que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial.

C. CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

C.1 FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD.

Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores. Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.





D. CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES.

Las entidades públicas deben entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

8. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

- ❖ Programas del sistema de seguridad y salud en el trabajo
- ❖ Capacitación en áreas específicas como Neurolingüística
- ❖ Atención integral al prepensionado.
- ❖ acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y promover valores. Actividades a desarrollar:
- ❖ Incentivo Día de Cumpleaños:
- ❖ Flexibilización jornada de trabajo Mujeres Cabeza de familia.
- ❖ Incentivo uso de bicicleta
- ❖ Actividades Artísticos y culturales, Deportivos, lúdicos, recreativos, vacacionales
- ❖ Actividades al finalizar jornada como aeróbicos, yoga y danzas
- ❖ Promoción y prevención de la Salud.
- ❖ Atención al prepensionado.
- ❖ Validación de estudios.
- ❖ Apoyo Educativo
- ❖ Estímulos Pecuniarios
- ❖ Estímulos No Pecuniarios

9. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de estos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión.

Los indicadores para hacer la evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son los siguientes:





NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Cobertura de las Actividades de Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.	Nro. de Personas que asistieron actividades del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos / Nro. total de servidores públicos.
Eficacia	Nro. de actividades ejecutadas / Nro. de actividades programadas

10. EVALUACIÓN

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar discrecionalmente el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de bienestar e incentivos del 2023, de acuerdo con los formatos previstos en el sistema de calidad para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de estas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.

