

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024**

**MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS  
CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN**

**FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA  
SECRETARIO GENERAL**

**ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ  
GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES**

**DICIEMBRE 2023**

## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. ALCANCE</b> .....	3
<b>3. MARCO NORMATIVO</b> .....	3
<b>4. OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> .....	4
<b>5. OBJETIVO GENERAL</b> .....	4
<b>5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	4
<b>6. BENEFICIARIOS</b> .....	5
<b>7. DIAGNOSTICO</b> .....	5
<b>7.1. RESULTADO DE LA ENCUESTA</b> .....	5
<b>8. AREAS DE INTERVENCIÓN</b> .....	5
<b>8.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b> .....	5
<b>8.1.2 FACTORES PSICOSOCIALES</b> .....	6
<b>8.1.3 EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b> .....	6
<b>8.1.4 CALIDAD DE VIDA LABORAL</b> .....	6
<b>8.2. EJE 2: SALUD MENTAL</b> .....	6
<b>8.3. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL</b> .....	7
<b>8.4. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES</b> .....	7
<b>8.5. EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b> .....	7
<b>8.5.1. CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR</b> .....	7
<b>8.5.2. ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR</b> .....	7
<b>8.5.3. CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES</b> .....	8

## 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 2024, para los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, 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.

El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024 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. De igual manera se tuvieron en cuenta los cinco ejes establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2020-2022, que permiten mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

## 2. ALCANCE

Ejecución de las actividades planteadas dentro del plan de bienestar social e incentivos, las cuales aportan el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación.

## 3. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 1083 de 2015, Título 10 Sistema de Estímulos.
- Ley 1811 de 2016 Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Ley 1960 Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 artículo 82, Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia. Artículo 166, Política Nacional de Salud Mental.
- Decreto 2365 de 2019, Ingreso de jóvenes al servicio público.
- Numerales 4 y 5 artículo 36 Ley 1952 de 2019.

- Decreto 1694 de 2023 de 2023, por el cual se modifica la planta de personal de la Contaduría General de la Nación
- Resolución 057 de 2019 por la cual se modifica el reglamento del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de la Contaduría General de la Nación.
- Resolución 171 de 2023 por la cual se adopta la modalidad de tiempo suplementario como modalidad de teletrabajo en la Contaduría General de la Nación.

#### 4. OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN.

#### 5. 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 jubilación.

##### 5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

## 6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, incluidas sus familias, con el fin de dar cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 7. DIAGNOSTICO

El Plan de Bienestar Social e incentivos del año 2024, se elaboró a partir de los resultados de clima organizacional 2023, la batería de riesgo psicosocial 2023 y la "Encuesta Necesidades de Talento Humano 2024".

### 7.1. RESULTADO DE LA ENCUESTA

Resultado encuesta pendiente.

## 8. AREAS DE INTERVENCIÓN

Entendiendo que la calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros, el plan de bienestar dirigido a los servidores públicos de la CGN estará enmarcado dentro de los cinco ejes estratégicos presentados por la Función Pública en el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.

### 8.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo, 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.

### 8.1.2 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. Es por ello por lo que este componente lo integran actividades como: eventos deportivos y recreacionales, artísticos y culturales, artes o artesanías, teletrabajo, trabajo en casa, etc.

### 8.1.3 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 entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos. Este componente integra actividades como: horarios flexibles, jornada laboral especial, día de la familia, etc.

### 8.1.4 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. Integra actividades como: Día del servidor público, reconocimiento según su profesión. Desvinculación laboral asistida, cumpleaños, entre otras.

## 8.2. EJE 2: 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. Además, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

### 8.3. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Contempla actividades como: promover la inclusión laboral, diversidad y equidad, relacionamiento, el clima y cultura organizacional, prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciber acoso y abuso de poder.

### 8.4. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades de bienestar.

### 8.5. EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

#### 8.5.1. CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

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. Por lo anterior, es necesario que todas las entidades públicas y sus colaboradores avancen en pro de la transformación digital, creen una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público. En este componente se pueden desarrollar competencias en el uso de las herramientas digitales disponibles en la entidad.

#### 8.5.2. ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

Tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar. Las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las

capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).

### 8.5.3. CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES

Con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios, las áreas de talento humano de las entidades públicas deberán gestionar la creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores públicos.

## 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.

El indicador para hacer la evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos es el siguiente:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Cobertura de las Actividades de Plan de Bienestar Social e Incentivos	$\text{Nro. de Personas inscritas} / \text{No. de personas asistentes} * 100$



**10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024.**

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024</b>		
<b>PROGRAMA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA DE EJECUCIÓN</b>
<b>EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>		
<b>A. FACTORES PSICOSOCIALES</b>		
Deportivos Recreativos	Torneo de bolos.	Segundo semestre
Vacacionales	Día de esparcimiento o relajación	
Artísticos y culturales	Entradas a cine y teatro	Primer semestre
Capacitación en artes o artesanía	Talleres de manualidades	Primer semestre
Teletrabajo	Trabajo suplementario en la modalidad de teletrabajo	De acuerdo al acto administrativo vigente

Bienestar espiritual	Eucaristías, charlas de reflexión	Durante el año
<b>B. EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>		
Jornada laboral especial	Horario flexible para madres cabeza de familia	Durante el año
Día del abuelo	4° domingo de agosto. Reconocimiento a los SP que tienen esta condición.	25 de agosto
Día de la familia	Día de permiso remunerado	Un día por semestre
Fechas especiales	Reconocimiento día de la mujer, madre, secretaria, padre, etc.	Fechas oficiales
Día del niño	Actividad que programa la caja de compensación	28 de abril
Navidad niños	Bono regalo para los hijos de los servidores públicos hasta los 13 años.	Diciembre
<b>C. CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>		

Día del servidor público	27 de junio jornada de capacitación	27 de junio
Reconocimiento a SP según su profesión	Se envía tarjeta virtual en los días de las profesiones (día del contador, economista, abogado, etc.)	Fechas oficiales
Desvinculación laboral asistida	Taller para los pre pensionados y acompañamiento psicosocial a los que se desvinculan por terminación de provisionalidad.	Pre pensionados primer semestre. Provisionales en la medida que se desvinculan
Incentivo reconocimiento por el buen desempeño	Se hace reconocimiento a los mejores funcionarios por cada nivel jerárquico con incentivos no pecuniarios. Reconocimiento al mejor funcionario de Carrera y al mejor servidor por atención al ciudadano.	Segundo semestre
Celebración cumpleaños	Se envía tarjeta virtual a todos los servidores públicos el día de su cumpleaños. Día libre remunerado	Enero a diciembre
Entorno laboral saludable	Durante el año se realizan las actividades incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Durante el año
Uso de la bicicleta	Se incentiva a los servidores públicos que utilizan la bicicleta como medio de transporte para ir a trabajar.	Durante el año
Educación Formal	Apoyo a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento, para realizar estudios de educación formal.	Durante el año
Cierre de Gestión	Actividad de integración con el fin de agradecer por el esfuerzo y trabajo durante el año.	Diciembre

<b>EJE 2. SALUD MENTAL</b>		
Estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Charlas con profesionales en psicología y de ser necesario intervención.	Durante el año
Prevención de riesgos para la salud y efectos postpandemia	Prevención del sedentarismo mediante charla o actividad. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento. Telecomunicación psicológica.	Durante el año
<b>EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL</b>		
<b>A. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD</b>		
Cultura inclusiva	Promocionar los valores de la entidad y el código de integridad, promoviendo la diversidad e inclusión	Durante el año
Cambio organizacional	Ejecución de actividades de acuerdo con los resultados de la medición de clima laboral y riesgo psicosocial	Durante el año
<b>B. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS A ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y ABUSO DE PODER</b>		
Situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciber acoso y abuso de poder	Con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral, prevenir este tipo de situaciones, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006	Durante el año

<b>EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES</b>		
<b>COORDINACION INTERINSTITUCIONAL</b>		
Convenios y alianzas interinstitucionales	Compensar en actividades del Plan de Bienestar.	Durante el año
	Función Pública con el programa Servimos	
	FNA y Compensar para promoción en programas de vivienda	
	Feria de servicios con los fondos de empleados, bancos, etc.	
<b>EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>		
Creación de cultura digital y analítica de datos	Desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales y uso y aplicación de analítica y protección de datos.	Por ser actividad asociada al Plan Institucional de Capacitación su ejecución será según cronograma de capacitación