



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CONTADURÍA GENERAL DE LA
NACIÓN

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN

FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL

GLORIA ELSY DIAZA CASTRO
GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES

2023
VERSIÓN 2.0





TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL:.....	3
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. OBJETIVOS.....	5
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
5. BENEFICIARIOS:.....	6
6. DIAGNOSTICO	6
7. AREAS DE INTERVENCIÓN.....	15
A. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	15
B. SALUD MENTAL.....	15
C. CONVIVENCIA SOCIAL.....	16
D. CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES.....	16
8. INCENTIVOS Y ESTIMULOS	16
9. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	17
10. EVALUACIÓN	17



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, 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 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.

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°	El cual establece el Sistema de Estímulos, 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°	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°	Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
Artículo 26°	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 1227 de 2005 en el Capítulo II	
artículo 69	dispone que 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.
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





	<p>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.</p> <p>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.</p>
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. OBJETIVOS

4.1 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.

4.2 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.

5. 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.

6. DIAGNÓSTICO

El Plan de Bienestar Social e incentivos del año 2023, se elaboró a partir de los resultados de clima organizacional 2021 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: Sexo, Rango de edad, Antigüedad en la Entidad, Estado civil, Número de hijos, Edad de los hijos, Grupo Interno de Trabajo, Nivel del cargo que desempeña, 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, consultando a los GIT de la CGN en materia de protección y servicios sociales e incentivos. Este plan anual de bienestar social e incentivos se comunica a la Comisión de personal quienes harán los ajustes o no necesarios.

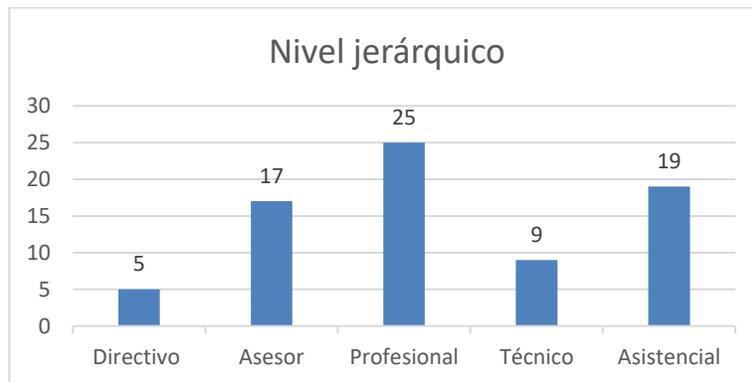
Del total de servidores públicos (84), 75 contestaron la encuesta.

Con respecto al Nivel jerárquico las personas que lideraron la encuesta son el nivel profesional.



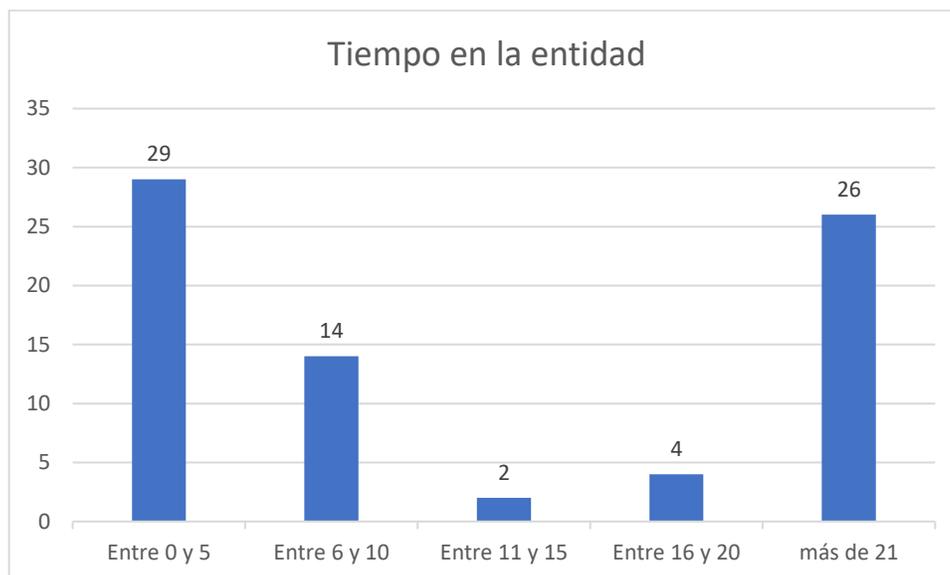


Figura 1.
Nivel o jerárquico U.E.A Contaduría General de la Nación.



Con respecto a la antigüedad (Tiempo en la entidad), En relación con las respuestas se tiene que la mayor participación en el diagnóstico es el rango de servidores entre 0 y 5 años de antigüedad (39%), seguidos de la participación de servidores con más de 20 años de antigüedad (35%). La participación de estos dos segmentos de la población, suma un (74%), lo cual es una gran oportunidad para lograr posicionar e impactar un público con ideas y expectativas diferentes frente a la entidad.

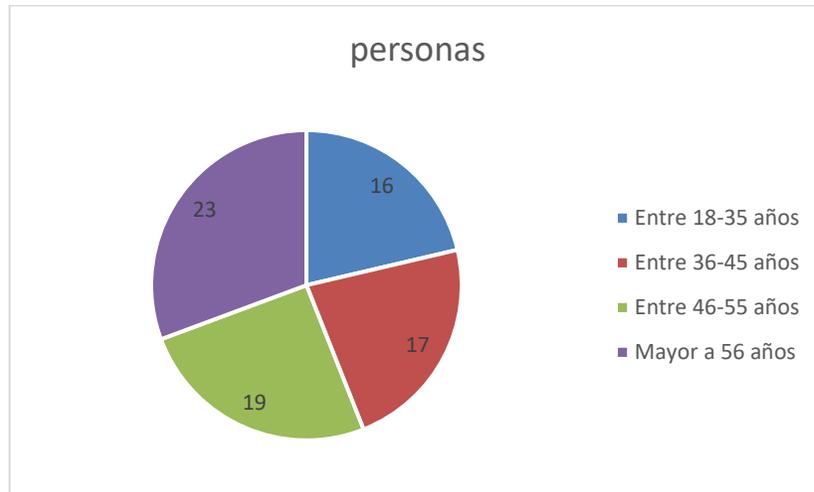
Figura 2.
Tiempo de antigüedad en la U.E.A Contaduría General de la Nación.





Con respecto a los rangos entre edades podemos apreciar que de las 74 personas que contestaron la encuesta 23 personas son mayores de 56 años, 16 personas están en el rango de 18 a 35 años, 17 personas están en el rango de 36 a 45 años y 19 personas están en el rango de 46 a 55 años.

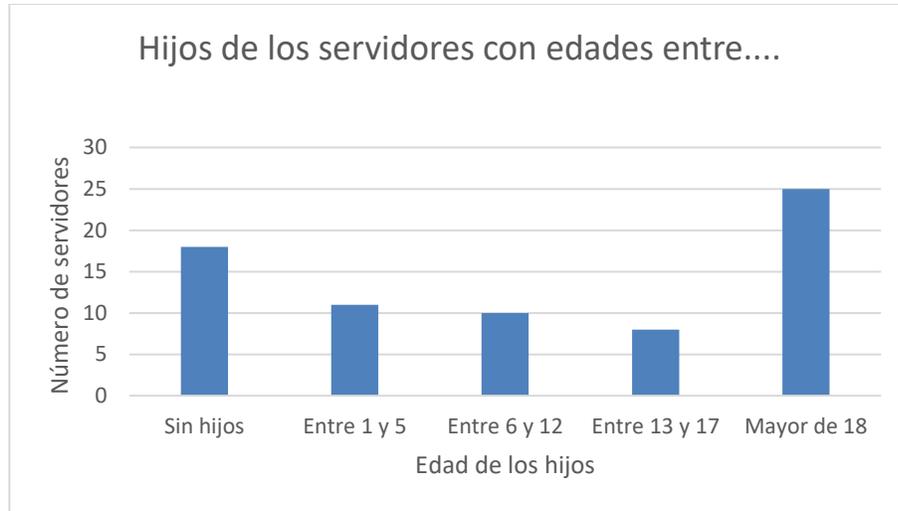
Figura 3.
Rango de edades servidores públicos U.E.A Contaduría General de la Nación.



De las repuestas a la pregunta ¿Hijos e hijas con edades entre?, se observa tenemos un grupo de hijos en edades de 1 y 5, hijos entre 6 y 12 años y entre 13 y 17 años, también se observa que tenemos servidores públicos que no tiene hijos o sus hijos ya son mayores.

Figura 4.
Rango de edades hijos e hijas servidores públicos U.E.A Contaduría General de la Nación.





De las repuestas a la pregunta ¿Ha participado activamente en las actividades propuestas por el GIT de Talento Humano y prestaciones sociales?, se observa que un 95 % de los encuestados contestaron que sí participa de las actividades del plan de bienestar social e incentivos y el 5 % no participa.

Figura 5.

Participación actividades de bienestar servidores públicos U.E.A Contaduría General de la Nación.



De las repuestas a la pregunta ¿De acuerdo con su interés, califique las siguientes actividades de 1 a 5, siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia?, se observa que las actividades recreativas son las de mayor preferencia.





Figura 6.
Preferencia por actividades recreativas U.E.A Contaduría General de la Nación.



De las repuestas a la pregunta ¿Artísticas y culturales: indique las de su interés?, se observa que la actividad de mayor interés es la de bonos de cine, y la de menor interés es la actividad de pintura.

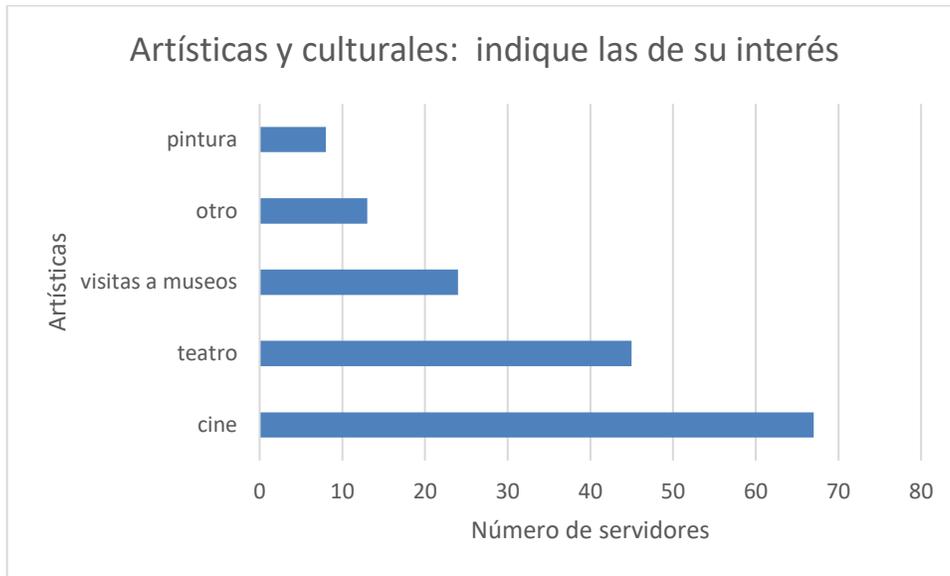
La opción “otro” arrojó lo siguiente:

- A. Conciertos
- B. Spa
- C. Lago sol
- D. Termales
- E. Jaime duque
- F. Bonos cenar
- G. Manualidades
- H. Artesanías
- I. Plastilina
- J. Guitarra
- K. Piano
- L. Cocina Saludable
- M. Tejer





Figura 7.
Preferencia actividades artísticas y culturales.



De las repuestas a la pregunta ¿Deportivas: indique las de su interés?, se observa que la actividad de mayor interés es la de bolos, y la de menor interés es la actividad de tenis de mesa.

La opción “otro” arrojo lo siguiente:

- A. Básquet
- B. Tejo
- C. Caminar
- D. Ciclismo
- E. Voleibol
- F. Gimnasio
- G. Escalada
- H. Muros
- I. Senderismo

Figura 8.
Nivel de interés actividades deportivas



SC-7328-1



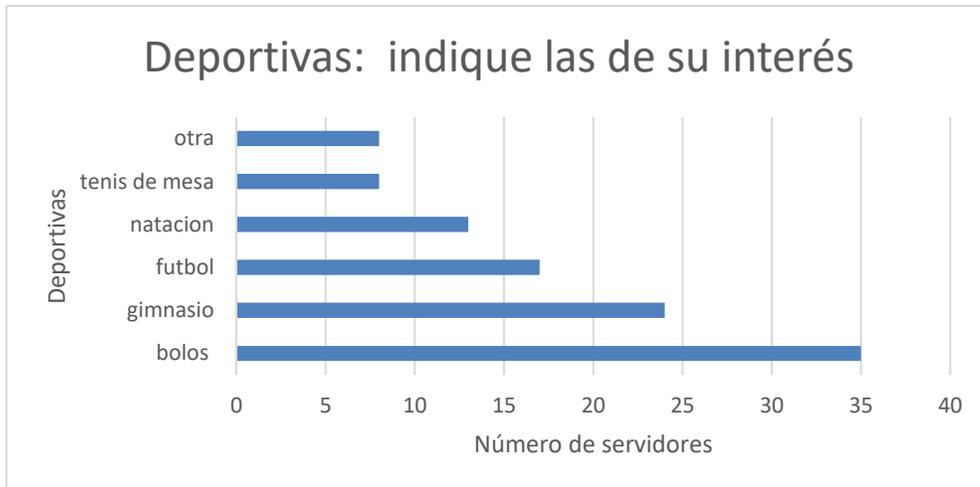
SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



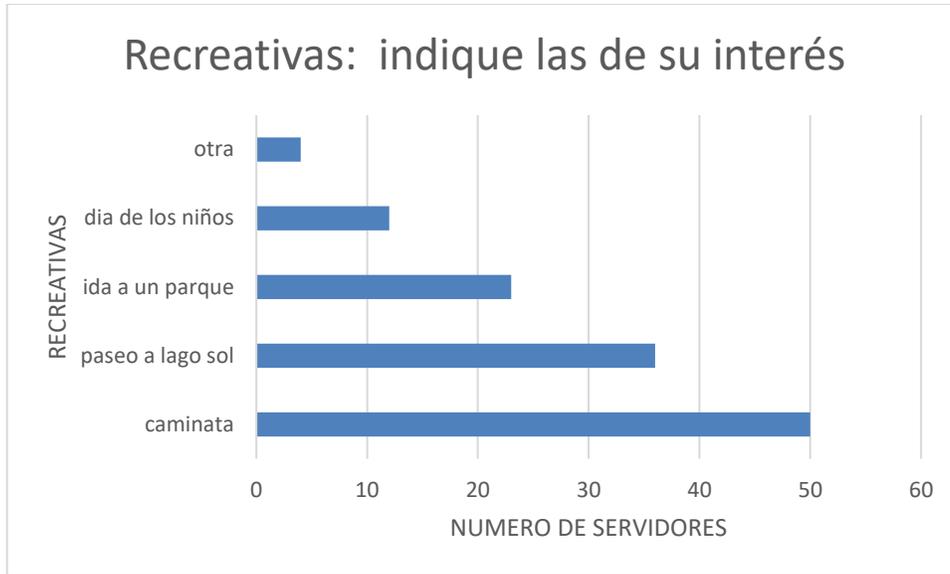
De las repuestas a la pregunta ¿Recreativas: indique las de su interés?, se observa que la actividad de mayor interés son las caminatas, y la de menor interés día de los niños.

La opción “otro” arroja lo siguiente:

- A. Bonos mundo aventura
- B. Parque de atracciones en familia
- C. Visitas a pueblos cercanos
- D. Bonos en familia

Figura 9.
Nivel de interés actividades recreativas.



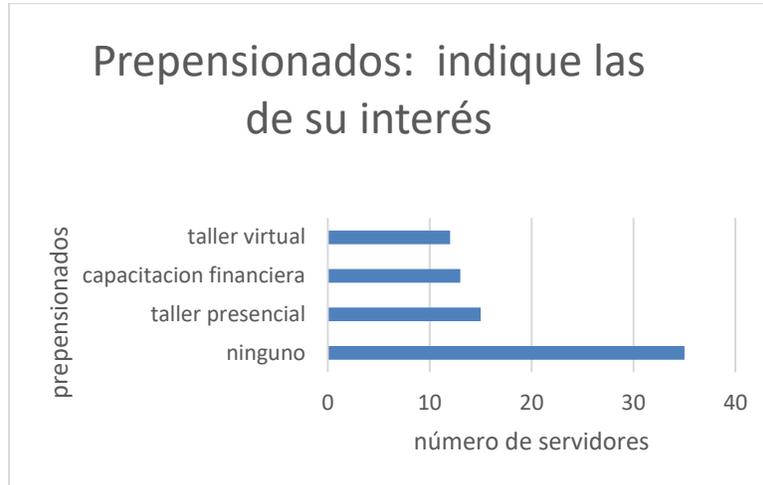


De las repuestas a la pregunta ¿Prepensionados: indique las actividades de su interés?, se observa que el 35 % prefieren no recibir ninguna de las actividades propuestas, seguidos por un 15% que prefiere un taller presencial, 13% una capacitación sobre finanzas y un 12% taller virtual.



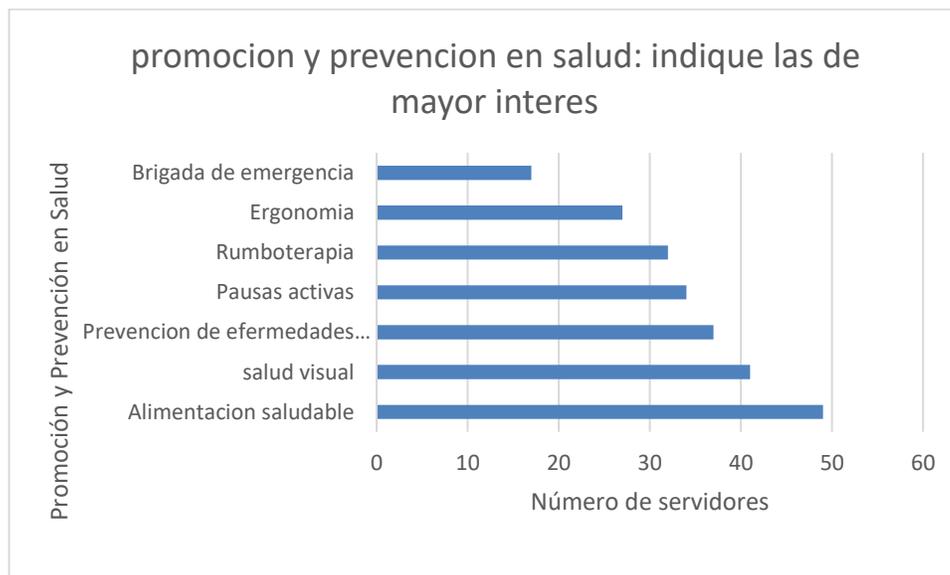


Figura 10.
Actividades de preferencia Prepensionados



De las repuestas a la pregunta ¿promoción y prevención en salud?, se observa que la actividad de mayor interés es el tema de alimentación saludable, y la de menor interés es la brigada de emergencia

Figura 11.
Nivel de interés actividades de promoción y prevención en salud

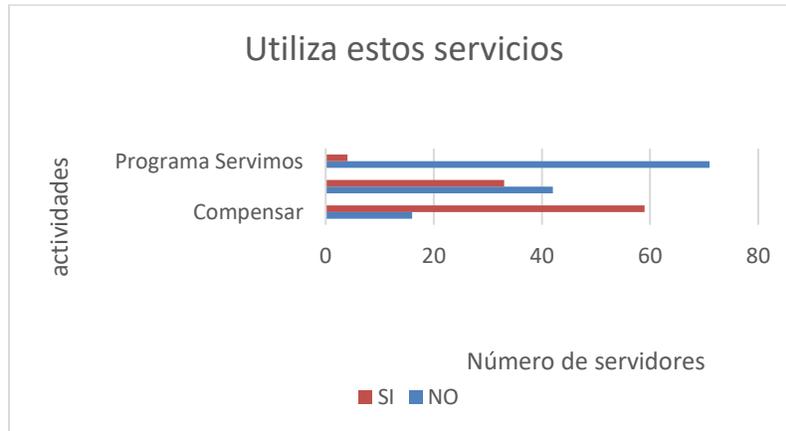




De las repuestas a la pregunta ¿Utiliza los servicios de FNA, Compensar y Programa Servimos?, se observa que en el programa Servimos casi nadie lo utiliza, la Caja de Compensación y el servicio del FNA si es utilizado por una mayoría.

Figura 12.

Nivel de utilización de servicios.



De las repuestas a la pregunta ¿Es partícipe de la modalidad de teletrabajo?, se observa que la mayoría de las personas están en la modalidad de Teletrabajo en la CGN.

Figura 13.

Participación en la modalidad de teletrabajo





MINISTERIO DE HACIENDA Y
CRÉDITO PÚBLICO

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Piso 15
Código Postal: 111071, Bogotá, Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: +57 (601) 492 64 00



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS - CER
366518



OS-CER
660642



7. ÁREAS 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 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.3 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 ESTÍMULOS

- ❖ 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 pre pensionado.
- ❖ 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 evaluadas como buenas o excelentes/ Nro. Personas capacitadas.
----------	--

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.

11. Cronograma de Actividades de Bienestar Social e Incentivos 2023

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023				
PROCESO		GESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO		BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
FECHA DE APROBACIÓN		CÓDIGO	VERSIÓN	
01/11/2016		GTH11-FOR01	1	
ACTIVIDAD	OBJETIVO	POBLACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	PRESUPUESTO
ACTIVIDADES SIN PRESUPUESTO DE BIENESTAR				
Día del Contador, de la mujer, niño, madre, secretaria, etc.	Reconocimiento en su día	Servidores públicos	Fechas oficiales	Sin presupuesto de bienestar
Día del Servidor Público	Exaltar la labor del servidor público. Actividad interna	Servidores públicos	27 de junio	Sin presupuesto de bienestar
Día de Halloween	Generar espacios de integración de los SP y colaboradores	Servidores públicos y contratistas	31 de octubre	Sin presupuesto de bienestar
Día de la familia Primer Semestre	Conceder media jornada para que el servidor público comparta con su familia	Servidores públicos y su familia	Primer semestre	Sin presupuesto de bienestar



Promoción y programas de vivienda	Generar espacios para que los servidores públicos y sus familias puedan obtener información sobre viviendas	Servidores públicos y su familia	segundo semestre	Sin presupuesto de bienestar
Cambio Organizacional	Generar espacios para conocer los cambios que se dan en la organización.	Servidores públicos y su familia	segundo semestre	Sin presupuesto de bienestar
Adaptación Laboral	Generar espacios para que los servidores públicos reconozcan sus aptitudes y destrezas laborales	Servidores públicos y su familia	segundo semestre	Sin presupuesto de bienestar
Cultura organizacional	Generar espacios de cultura organizacional donde las normas y los valores que rigen en la CGN sea coherente y le permita al servidor público identificarse.	Servidores públicos y su familia	segundo semestre	Sin presupuesto de bienestar
Desvinculación laboral asistida	Orientarlos a la creación de un nuevo proyecto de vida a partir del retiro. Desarrollo de habilidades y competencias que les permita mayores posibilidades de acceso al mercado laboral.	Servidores públicos próximos para pensionarse Servidores que se desvinculan de la entidad por razones diferentes a la jubilación	Segundo semestre Enero a diciembre	Sin presupuesto de bienestar





ACTIVIDADES CON PRESUPUESTO DE BIENESTAR				
Bonos de cine 2D (3 por servidor)	Generar espacios de producción de cultura	Servidores públicos y su familia	Segundo trimestre	Con presupuesto de Bienestar
Bonos alimentos cine (crispetas y gaseosa)	Complemento a los bonos de cine.	Servidores públicos y su familia	Segundo trimestre	Con presupuesto de Bienestar
Tickets Teatro Nacional (2 por servidor)	Generar espacios de producción de cultura	Servidores públicos y su familia	Segundo trimestre	Con presupuesto de Bienestar
Día de la familia Segundo semestre	Actividad de integración con las familias de los SP	Servidores públicos y su familia	Segundo semestre	Con presupuesto de Bienestar
Día de la Contaduría	Reconocimiento al esfuerzo y trabajo de todos.	Servidores públicos y colaboradores	23 de julio	Con presupuesto de Bienestar
Actividad de bolos	Integrar a los servidores públicos mediante actividades lúdicas.	Servidores públicos	Segundo semestre	Con presupuesto de Bienestar
Navidad de los niños	Tener en cuenta a los hijos de los servidores públicos	Hijos de servidores públicos	Diciembre	Con presupuesto de Bienestar
Novena navideña	Actividad de cierre de gestión con el fin de agradecer por el esfuerzo y trabajo durante el año.	Servidores públicos y colaboradores	Diciembre	Con presupuesto de Bienestar
Día de esparcimiento o relajación (sede de Compensar o en convenio)	Fomentar el descanso y la relajación de los servidores públicos	Servidores públicos	Segundo semestre	Con presupuesto de Bienestar
Recarga a la tarjeta de Compensar	Fomentar la integración familiar, a través de los servicios que ofrece la caja de compensación.	Servidores públicos y su familia	Diciembre	Con presupuesto de Bienestar
Seguridad y Salud en el Trabajo	Proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores	Servidores públicos y colaboradores	Enero a diciembre	Con presupuesto de Bienestar





	en los puestos de trabajo.			
INCENTIVOS				
ACTIVIDAD	OBJETIVO	POBLACIÓN	FECHA DE PROGRAMACIÓN	PRESUPUESTO
Día del cumpleaños	Día libre remunerado para que el servidor pueda compartir con su familia.	Servidores públicos	Enero a diciembre	No requiere presupuesto de bienestar
Capacitación	Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes para el buen desempeño laboral y logro de los objetivos institucionales.	Servidores públicos. Carrera administrativa Libre nombramiento Provisionales (Ley 1960 de 2019. Artículo 3 literal g)	Enero a diciembre	No requiere presupuesto de bienestar. Se financia con fondo ICETEX
Apoyo educativo educación formal	Brindar apoyo económico para adelantar estudios técnicos, tecnológicos, profesionales y postgrado	Servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento	Enero a diciembre	Se financia con fondo ICETEX
Mejores servidores públicos por nivel jerárquico	Otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral.	Servidores públicos. Carrera Administrativa	Diciembre	No requiere presupuesto de bienestar
Mejor servidor público de la CGN	Otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral.	Servidor público carrera administrativa	Diciembre	No requiere presupuesto de bienestar. La caja de compensación apoya con un plan recreativo
Mejores servidores públicos por atención al ciudadano	Otorgar reconocimiento a los servidores que se hayan destacado en esta labor	Servidores públicos	Diciembre	No requiere presupuesto de bienestar





Fuente:

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de estímulos para los servidores públicos. Bogotá, 2018.

Anexos:

Cronograma de Plan de Bienestar Social e Incentivos.

