

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

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

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

**FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL**

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

**DICIEMBRE 2025
Versión 2.0**

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	ALCANCE	4
3.	MARCO NORMATIVO	4
4.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	6
5.	OBJETIVO GENERAL	6
5.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
6.	BENEFICIARIOS	7
7.	DIAGNÓSTICO	7
7.1	RESULTADO DE LA ENCUESTA⁷	
8.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	17
8.1	EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	17
8.1.2	FACTORES PSICOSOCIALES	18
8.1.3	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	18
8.1.4	CALIDAD DE VIDA LABORAL	18
8.2	EJE 2: SALUD MENTAL	19
8.3	EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	20
8.4	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	22
8.4.2	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	22
8.4.3	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	23
8.4.4	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES.....	23
8.5	EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	23
9.	INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	25
10.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2025	25
11.	REFERENCIAS	27

1. INTRODUCCIÓN

El GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, dando cumplimiento a su función misional de preparar y desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2026, tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (UAE CGN), exaltando su labor e intensificando, además, una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, se estructuró de acuerdo con 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”. Este Decreto tiene como propósito 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 2023-2026, que permiten mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

Es importante señalar que el Plan de Bienestar Social, Estímulos y Reconocimientos se concibe no como un gasto, sino como una inversión estratégica en la capacidad

institucional de la Entidad, en la medida en que fortalece la eficiencia, el compromiso y el desempeño de los servidores públicos. Este Plan trasciende la realización de actividades de carácter social o recreativo, al constituirse en una herramienta transversal de gestión que impacta de manera directa los resultados institucionales y el cumplimiento de los objetivos misionales.

En este sentido, el Plan se entiende como un mecanismo de inversión social interna orientado a la prevención de riesgos psicosociales, la promoción del equilibrio entre la vida personal y laboral, el desarrollo humano integral y la consolidación de una cultura organizacional saludable, factores que contribuyen de manera significativa al desempeño organizacional, a la eficiencia del servicio público y a la sostenibilidad institucional.

Finalmente, en concordancia con lo anterior, este Plan permite evidenciar el compromiso de la Entidad con la preservación y el fortalecimiento de las condiciones de bienestar de sus servidores, en el marco de los resultados del proceso de negociación sindical, constituyéndose en una apuesta institucional por el talento humano como eje fundamental de la gestión pública.

2. ALCANCE

Ejecución de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, las cuales contribuyen al equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar de los servidores públicos de la UAE CGN.

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.
- Ley 1361 de 2009, por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia. Modificada por la Ley 1857 de 2017, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
- 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 de la Ley 1952 de 2019.
- Decreto 1694 de 2023, por el cual se modifica la planta de personal de la UAE CGN.
- Decreto 1436 de 2024, por medio del cual se modifica la planta de personal de la UAE CGN.
- Resolución No. 003 de enero de 2025, por medio de la cual se derogan las Resoluciones 171 y 246 de 2023 y se adopta la modalidad de trabajo suplementario como modalidad de teletrabajo en la UAE CGN.
- Resolución No. 260 del 29 de septiembre de 2025, por medio de la cual se reglamenta el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de los servidores públicos de la UAE CGN y se deroga la Resolución 384 de 2024.

4. OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

5. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la UAE CGN, exaltando su labor e intensificando, además, una cultura que impulse en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Esto se cumplirá a través de espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, con 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, al fortalecimiento de actitudes favorables hacia el servicio público y al mejoramiento continuo de la organización en el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales orientadas a la creación de una cultura de servicio público que fomente la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Contribuir al fortalecimiento de los niveles educativos, recreativo, habitacionales y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar, a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención.
- Garantizar 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, promoviendo el acceso efectivo a ellos y el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos con la seguridad social y a la salud ocupacional.

6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios serán los servidores públicos de la UAE CGN, así como su grupo familiar, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y al Decreto 1083 de 2015.

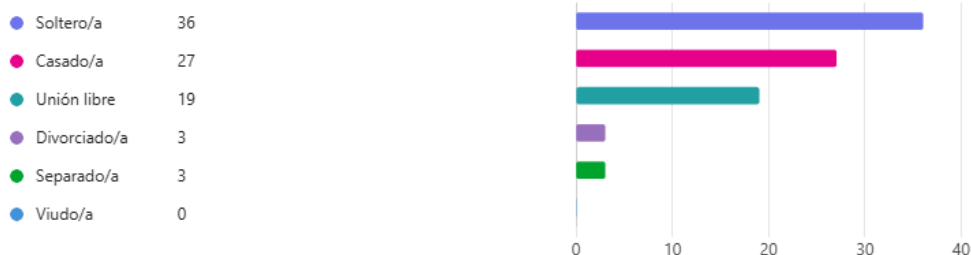
7. DIAGNÓSTICO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del año 2026 se elaboró a partir de los resultados del Diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano aplicado a todos los servidores públicos de la entidad en el mes de noviembre de 2025.

7.1 RESULTADO DE LA ENCUESTA

Datos sociodemográficos

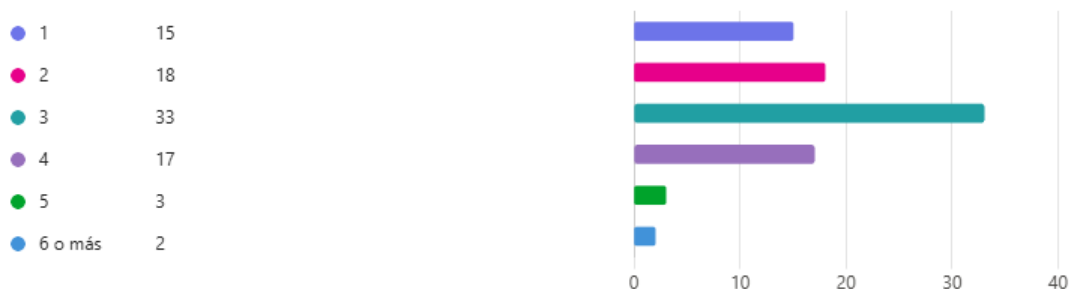
1. *Estado Civil:*



Según los resultados de la encuesta, el 41% de los servidores públicos indica que su estado civil es soltero, seguido por un 31% que se identifica como casado y un 22% que se encuentra en unión libre. Finalmente, un porcentaje mínimo corresponde a quienes reportan estar divorciados o separados.

2. Núcleo familiar

Indique el número total de personas que conforman su núcleo familiar, incluido usted. **Se considera parte de la familia al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres y los hijos que tengan hasta 25 años o sean mayores con alguna condición de discapacidad, siempre y cuando dependan económicamente del servidor**



El resultado obtenido indica que los porcentajes relacionados con el número de integrantes del núcleo familiar de los servidores públicos son, en su mayoría, homogéneos, con un máximo de cinco miembros. Este dato resulta relevante para atender de manera adecuada las necesidades específicas de cada servidor, incluyendo los casos en los que no se cuenta con núcleo familiar, conforme a lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015.

3. Personas del núcleo familiar con discapacidad

Indique si dentro de su núcleo familiar hay personas en situación de discapacidad (cónyuge o compañero(a) permanente, padres, hijos)



Los resultados muestran que únicamente un 6% de los servidores públicos incluyen en su núcleo familiar a una persona en condición de discapacidad, lo que representa un porcentaje bajo que debe ser considerado al planificar actividades que impliquen la presencia de acompañantes.

4. Parentesco familiar en condición de discapacidad

¿Quién? Relacione parentesco



Se observa que, entre los integrantes del núcleo familiar de los servidores públicos identificados como personas en condición de discapacidad, el 60% corresponde a los padres, el 40% a los hijos.

Plan de Bienestar

5. ¿Conoce las actividades del Plan de Bienestar Social?

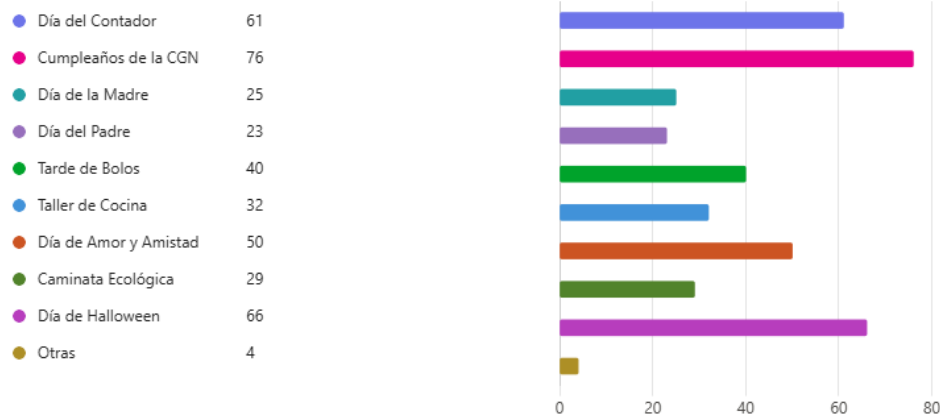
¿Conoce las actividades de bienestar social, estímulos y reconocimientos, que integran el Plan de Bienestar?



De acuerdo con el consolidado de respuestas, se observa que el 97% de la planta de personal tiene conocimiento del Plan de Bienestar, mientras que únicamente el 3% reporta desconocerlo. Este pequeño porcentaje de desconocimiento corresponde, en su mayoría, a servidores públicos que se incorporaron a la entidad pocos días antes del envío del formulario.

6. Participación en actividades vigencia 2025

Seleccione las actividades en las que ha participado en el 2025. Recuerde que puede seleccionar varias opciones



Los resultados muestran que todas las actividades alcanzaron el número esperado de participantes, conforme al público objetivo establecido. Asimismo, el margen de inasistencia fue mínimo, lo que evidencia una alta tasa de participación.

7. Implementación torneos deportivos

¿Le gustaría participar de actividades y/o torneos deportivos?

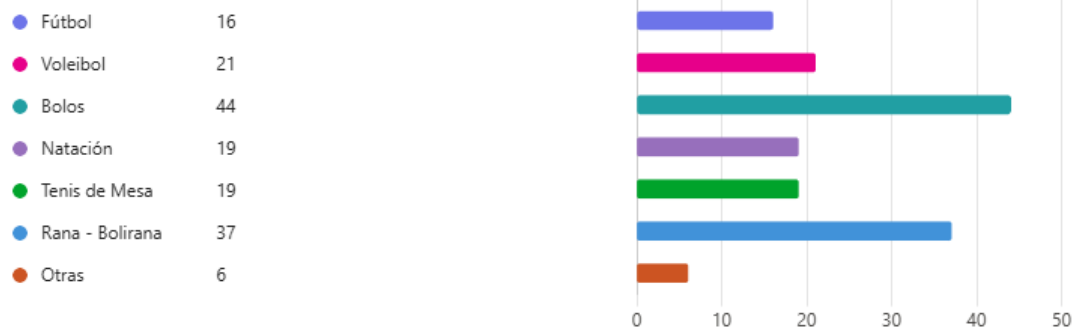


Según los resultados, se observa que un alto porcentaje de los servidores públicos (70%) manifiesta interés en la implementación de torneos deportivos dentro del Plan de Bienestar 2026. Por otro lado, un 30% indica no tener interés en participar en estas actividades, por lo que se sugiere que su participación sea de carácter voluntario.

8. Deportes de interés

Seleccione las actividades de su preferencia:

Recuerde que puede seleccionar varias opciones



Los resultados muestran que las modalidades deportivas de mayor interés son: **bolos**, con un 27%, lo que sugiere mantener esta actividad dentro del plan; seguida por **rana-boli rana**, con un 23%; **voleibol**, con un 13%; y **fútbol**, con un 10%, entre otras.

9. Actividades de integración Función Pública

¿Le gustaría participar de los Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública?



Se observa que los porcentajes son similares en relación con la implementación de esta actividad, lo que sugiere la necesidad de emplear un método de medición alternativo para determinar el interés real en estos juegos.

10. Necesidades actividades artística y/o culturales

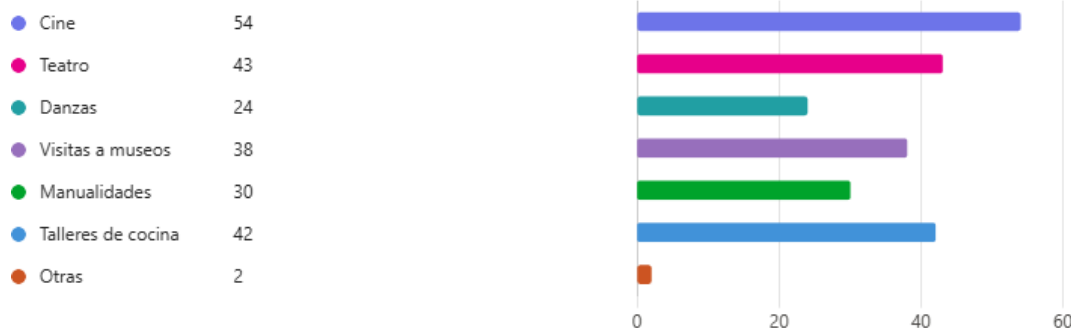
¿Le gustaría participar de actividades artísticas y/o culturales?



Según los resultados, se identifica un alto porcentaje (82%) de los servidores públicos que tienen interés en mantener las actividades artísticas y/o culturales que se vienen implementando en el plan de Bienestar.

11. Actividades artísticas y/o culturales de interés

Seleccione las actividades de su preferencia: **Recuerde que puede seleccionar varias opciones**



Los resultados muestran que las actividades de mayor interés son: cine, con un 23%, lo que sugiere la preferencia por mantener esta actividad dentro del plan; seguida por teatro con un 18%; talleres de cocina 18%%; y visitas a museos, con un 16%, entre otras.

12. Necesidades actividades recreativas y/o vacacionales

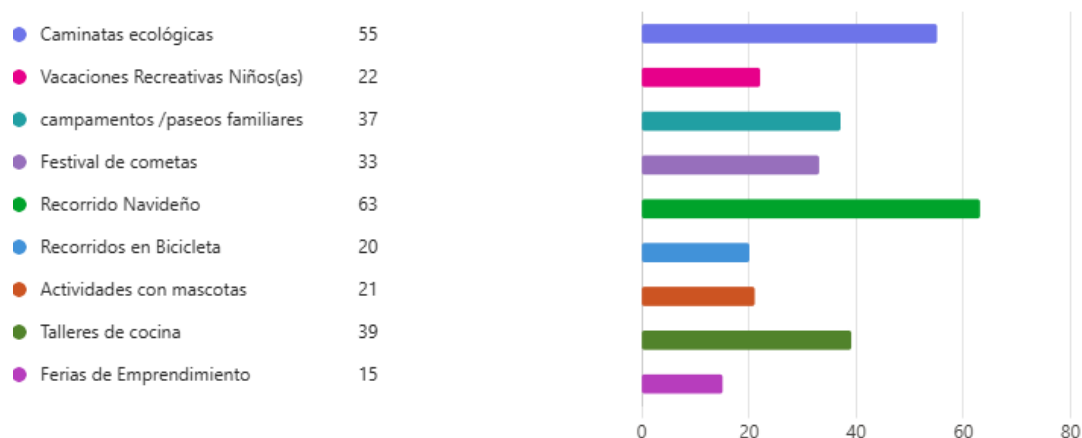
¿Le gustaría participar de actividades recreativas y/o vacacionales?



Según los resultados, se identifica un alto porcentaje (88%) de los servidores públicos que tienen interés por implementar actividades recreativas y/o vacacionales en el Plan de Bienestar 2026. Por otro lado, tan solo un 13% manifiesta no tener interés en participar en estas actividades.

13. Actividades vacacionales y/o recreativas de interés

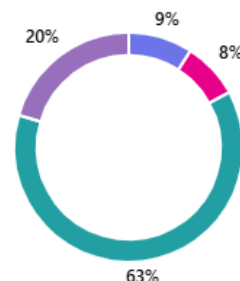
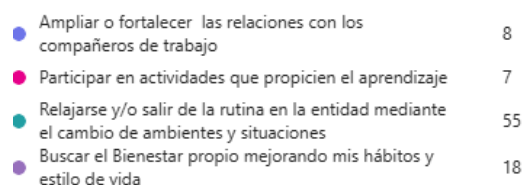
Seleccione las actividades de su preferencia: **Recuerde que puede seleccionar varias opciones**



Los resultados muestran que las actividades de mayor interés son: Recorrido Navideño, con un 21%, lo que sugiere la preferencia por mantener esta actividad dentro del plan; seguida por caminatas ecológicas con un 18%; talleres de cocina, con un porcentaje de 13%, campamentos, paseos familiares 12%, entre otras.

14. Motivo por el cual participa en las actividades de Bienestar.

Indique el motivo principal por el cual participa o participará en las actividades de Bienestar:



Según los resultados, los servidores públicos señalan que los dos principales motivos para participar en las actividades de bienestar son: relajarse y/o salir de la rutina laboral

mediante el cambio de ambientes y situaciones, y ampliar o fortalecer las relaciones con sus compañeros de trabajo.

Esto evidencia un alto interés por parte de los servidores en mejorar la calidad de sus relaciones laborales, lo cual, a su vez, contribuye a generar espacios que les permiten relajarse y promover su bienestar general

15. Prepensionados

¿Usted se encuentra en estatus de prepensionado?



Se evidencia que, del total de la planta de personal, solo el 16% de los servidores públicos se encuentra en calidad de prepensionado. Por lo tanto, resulta fundamental mantener las actividades dirigidas a este grupo específico, así como ofrecer acompañamiento y orientación psicológica para su proceso de retiro.

16. Preferencia de actividades para orientar el retiro.

¿Qué tipo de actividad prefiere para el desarrollo del programa de orientación al retiro?



Los resultados muestran que la actividad de mayor interés es: actividades de integración/ salidas recreativas, con un 50%; seguido de charlas informativas sobre el trámite pensional, con un 31%, lo que sugiere la preferencia por mantener estas actividades dentro del plan.

17. Uso de los beneficios de la caja de compensación familiar.

¿Se ha beneficiado de los servicios de la caja de compensación familiar?



Los resultados indican que el 52% de los servidores públicos ha utilizado los servicios de la Caja de Compensación Familiar, mientras que el 48% manifiesta no haberse beneficiado de ellos. En consecuencia, es necesario implementar estrategias de fortalecimiento con el prestador del servicio, con el fin de promover una mayor difusión y uso de estos servicios durante la vigencia 2026.

7.2 CONCLUSIÓN GENERAL

A partir del análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, en la sección correspondiente al Plan de Bienestar, se derivan las siguientes conclusiones:

Se observa un alto nivel de satisfacción entre los servidores públicos respecto al Plan de Bienestar, lo cual constituye un indicador positivo. Sin embargo, también

Página | 16

se identificaron nuevas necesidades, especialmente relacionadas con la oferta de actividades deportivas y vacacionales dirigidas a los servidores con hijos menores de 13 años. Estas necesidades deben ser tenidas en cuenta para la planificación de futuras acciones, considerando los nuevos públicos objetivo que se han incorporado.

Asimismo, se ha detectado que los servidores continúan prefiriendo ciertas actividades, tanto en la vigencia actual como en su deseo de que dichas iniciativas se mantengan y se refuercen en el próximo período. Es relevante resaltar que el nivel de participación en las actividades ejecutadas durante el año 2025 fue satisfactorio, en función de los objetivos planteados para cada evento y el perfil del público destinatario.

Finalmente, la sugerencia más recurrente en los comentarios de los participantes se enfoca en continuar divulgando con suficiente antelación las diferentes actividades, con el fin de que los servidores públicos puedan organizar sus agendas y participar. Asimismo, recomiendan programar dichas actividades en fechas distintas a los cierres de mes para facilitar la asistencia y permitir que las acciones de bienestar mantengan su continuidad e incrementen su frecuencia.

8. ÁREAS 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 UAE CGN estará enmarcado dentro de los cinco ejes estratégicos presentados por la Función Pública en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

8.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de diferentes cambios como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de

Página | 17

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 y 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, la forma como 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.

8.2.1 HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA

Este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de

iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

8.2.2 PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD:

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso 31 de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

8.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

8.3.1 FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUITAD:

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

8.3.2 PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN:

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de

Página | 21

discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.

8.4 EJE 4: 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, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

8.4.2 CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Así mismo trabajar de manera articulada entre las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad, para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil

y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

8.4.3 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) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros.

8.4.4 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, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, 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.

8.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado, para lo cual se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

8.5.1 FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad; realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos;

Página | 24

organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

9. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Es importante señalar 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 a la mejora continua del plan, en línea con el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación y Gestión durante su vigencia.

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 2026

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026		
PROGRAMA	ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL		
A. FACTORES PSICOSOCIALES		
Deportivos Recreativos	Prácticas deportivas fútbol y voleibol. Torneo de bolos.	Primero y segundo semestre respectivamente

Página | 25

Vacacionales	Día de esparcimiento o relajación	Primer semestre
Artísticos y culturales	Entradas a cine y/o teatro (Día del niño)	Primer semestre
Capacitación en artes o artesanía	Talleres de manualidades	Primer semestre
Teletrabajo	Trabajo suplementario en la modalidad de teletrabajo	De acuerdo con el acto administrativo vigente
Bienestar espiritual	Charlas en temas psicosociales	Durante el año
B. EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR		
Jornada laboral especial	Horario flexible para madres y padres cabeza de familia	Durante el año
Día del abuelo	4° domingo de agosto. Reconocimiento a los SP que tienen esta condición.	4° domingo 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
Apoyo educativo hijos servidores públicos	Apoyo educativo para hijos hasta los 21 años.	Durante el año
Navidad niños	Bono regalo para los hijos de los servidores públicos hasta los 13 años.	Diciembre
C. CALIDAD DE VIDA LABORAL		
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.	Cierre de Gestión
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, provisionales 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

EJE 2. SALUD MENTAL		
A. HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA		
Estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Actividades de intervención individual o grupo como parte del SVE Psicosocial del SGSST.	Durante el año
B. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD		
Caminata ecológica	Caminata ecológica guiada por la Caja de Compensación Familiar	Segundo semestre
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		
Creación de cultura de diversidad e inclusión	Desarrollo de charlas y sensibilizaciones dirigidas a temas de diversidad e inclusión	Por ser actividad asociada al Plan Institucional de Capacitación su ejecución será según cronograma de capacitación
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL		
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
EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO		
Crear cultura de identidad y vocación por el servicio público	Desarrollo de charlas y sensibilizaciones sobre el conflicto de intereses, código de integridad, inhabilidades, etc.	Durante el año

11. REFERENCIAS

- Función Pública (2023) Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026:
https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048