

## **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

### **2024**

*Versión: 01*

**Bogotá – Colombia**  
**Enero 2024**

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. NORMOGRAMA.....	4
2. DOCUMENTOS ORIENTADORES DEL PLAN.....	5
3. APARTADO CONCEPTUAL.....	6
4. OBJETIVO.....	8
5. LINEAMIENTOS.....	8
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	9
6.1 Autodiagnóstico MIPG.....	9
6.2 Diagnóstico de Necesidades.....	10
7. PROGRAMA DE BIENESTAR.....	10
7.1 Ejes.....	10
7.1.1 Factores psicosociales.....	11
7.1.2 Eje Salud Mental.....	11
7.1.3 Eje Diversidad e Inclusión.....	11
7.1.4 Eje Transformación Digital:.....	12
7.1.5 Identidad y Vocación por el Servicio Público:.....	12
7.2 Actividades a desarrollar:.....	13
8. PLAN DE ESTIMULOS.....	14
9. BENEFICIARIOS.....	14
10. FINANCIACIÓN.....	15
11. RESPONSABLES.....	15
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	15
13. REFERENCIAS.....	16
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024.....	17
Tabla 1. Normograma.....	5
Tabla 2. Sistema de estímulos vigencia 2024.....	14
Tabla 3. Cronograma actividades bienestar 2024.....	18
Ilustración 1. Resultado diagnóstico de necesidades de Bienestar.....	10

## INTRODUCCIÓN

El Grupo de Talento Humano del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, tiene dentro de sus funciones la de “Formular, diseñar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Formación y Capacitación, Sistema de Estímulos y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la Entidad”.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, reglamenta que las entidades públicas deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

Por otra parte, el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, enmarca el sistema de incentivos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, asumiendo como eje responder a las necesidades del talento humano de la entidad en cada parte del ciclo de vida del servidor público, es decir en su ingreso, desarrollo y retiro, fomentando de esta manera mejorar el desempeño institucional, generar valor público y fortalecer el liderazgo institucional y personal.

Por lo último, Para la presente vigencia, el programa se diseñó teniendo en cuenta las necesidades identificadas en la encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2023.

## 1. NORMOGRAMA

La normatividad aplicable al plan de incentivos del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado se detalla a continuación:

Norma	Descripción
Ley 909 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 desarrolle la presente Ley."
Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 13	Por el cual se crean (SIC) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado crea el Sistema de Estímulos de los empleados del Estado: "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."
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"
Ley 1857 de 2017, Parágrafo del artículo 3 que modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	"Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en unogestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".
Decreto 1083 de 2015, Título 10. Sistema de Estímulos	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

Decreto 051 de 2018	"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009"
Acuerdo 6176 de 2018, en el artículo 12	Usos de la calificación en el nivel sobresaliente, dispuso que: <i>"Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan"</i> .
Resolución N° 156 de 2017, expedida por el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado	Incentivo por el uso de la bicicleta, consistente en un permiso de medio día laboral remunerado por cada 30 veces que el servidor haya llegado a trabajar.
Resolución N° 366 del 30 de mayo de 2018, expedida por el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado.  Resolución N° 547 del 24 de noviembre de 2021, expedida por el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado.	Jornada laboral, los horarios flexibles y una jornada especial en el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado.

Tabla 1. Normograma

## 2. DOCUMENTOS ORIENTADORES DEL PLAN

Los documentos que se consideran orientadores en la construcción del Programa de Bienestar Social son los siguientes:

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Guía de Estímulos para Servidores Públicos versión 1 (2018). Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean (SIC) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado"

- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Acuerdo 6176 de 2018. “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

### 3. APARTADO CONCEPTUAL

A continuación, se indican algunos conceptos relacionados con el Programa de Bienestar Social:

- **Sistema de estímulos:** Entiéndase como 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 social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Programa de Bienestar Social.** Es aquel programa orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida y el de su familia.
- **Bienestar Social:** Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios de planta y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.
- **Calidad de vida laboral:** Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público.
- **Protección y Servicios Sociales:** Atención de necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia.
- **Preparación y adaptación al retiro laboral:** Atención de necesidades para el cambio en el ciclo de vida que incluye la proyección en las áreas: familiar, económica, de salud, proyecto de vida
- **Servidores Públicos:** Son todas aquellas personas naturales que cuentan con una relación legal y reglamentaria en la Entidad a través de un nombramiento en carrera administrativa, periodo de prueba, ordinario o de libre nombramiento y remoción y provisional.
- **Nombramiento Ordinario:** Acto administrativo en virtud del cual se establece una relación laboral de una persona natural a un empleo de libre nombramiento y remoción en la planta

de personal de la Entidad.

- **Nombramiento provisional:** Acto administrativo en virtud del cual se establece una relación laboral temporal de una persona natural a un empleo de la planta de personal de la Entidad por encontrarse, este último, en vacancia temporal o definitiva.
- **Servidor de carrera administrativa:** Persona natural nombrada a través de una relación legal y reglamentaria que se encuentra inscrito en el registro público de carrera administrativa.
- **Plan de Incentivos.** Destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.
- **Nivel de excelencia o nivel sobresaliente para servidores de carrera administrativa y en período de prueba.** El nivel sobresaliente para los servidores de carrera administrativa y en período de prueba, se obtendrá si la evaluación anual definitiva se encuentra ubicada en un porcentaje igual o mayor a 90% de conformidad con el Acuerdo 20181000006176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **Nivel de excelencia o nivel sobresaliente para servidores de libre nombramiento y remoción distintos a los de gerencia pública.** Para los servidores de libre nombramiento y remoción distintos a los de gerencia pública el nivel de excelencia o nivel sobresaliente será obtenido con un porcentaje entre 96% a 100% de la calificación, de conformidad con la reglamentación interna.
- **Nivel de excelencia para empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública:** El nivel de excelencia para los funcionarios de libre nombramiento y remoción que obran como Gerentes Públicos, se sujetará a lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, que indica: *“El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados carrera”*.
- **Nivel de excelencia o nivel sobresaliente para Gerentes Públicos.** Para los servidores de libre nombramiento y remoción que obran como Gerentes Públicos, el nivel de excelencia o nivel sobresaliente será obtenido con un porcentaje de 101% a 105% en la calificación de conformidad con la Guía de Gestión del Rendimiento de Gerentes Públicos desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Fundamentos del Sistema de Estímulos:** De conformidad con lo señalado en el artículo 15 del Decreto Ley 1567 de 1998, el Sistema de Estímulos del Archivo General de la Nación se basa en los siguientes fundamentos:

- a. **Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b. **Equidad y justicia.** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- c. **Sinergia.** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- d. **Objetividad y transparencia.** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- e. **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

#### 4. OBJETIVO

Establecer las actividades que promuevan el bienestar de las servidoras y servidores del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, a efecto de generar e incrementar su eficiencia, satisfacción y desarrollo dentro de la Entidad.

#### 5. LINEAMIENTOS

El plan de incentivos dará prioridad a aquellos requerimientos que involucran las áreas de intervención y que buscan el mejoramiento y mantenimiento de la calidad de vida laboral y el reconocimiento al nivel de excelencia, por lo que implementa los siguientes lineamientos:

- A efecto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de la Ley 1857 de 2017 que modifica la Ley



1361 de 2009 (Ley de Protección Integral de la Familia), la Entidad dará continuidad al descanso compensado y el permiso remunerado por el cumpleaños, permisos remunerados para citas del servidor público o de hijos menores, jornada semestral para compartir en familia, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se indique.

- Los servidores públicos deberán participar de las actividades que sean programadas para intervención en clima laboral, cambio y cultura organizacional.
- Los incentivos para funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción distintos a los de gerencia pública se otorgarán de acuerdo con el plan establecido y los recursos disponibles para la presente vigencia.
- Los Incentivos para funcionarios de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública serán de carácter no pecuniario; este otorgamiento, dependerá de los resultados obtenidos en el ejercicio de sus funciones de acuerdo con lo estipulado en el numeral 5 del artículo 48 de la Ley 909 de 2004.
- Los Incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán concedidos a través de un Acto Administrativo expedido por la Entidad de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35º del Decreto Ley 1567 de 1998, “los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso”, el mismo, obrará en la respectiva hoja de vida de los beneficiarios.
- Los requisitos para acceder a los incentivos institucionales tendrán en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015.
- Para el acceso a becas y/o apoyos educativos se deberá tener en cuenta lo establecido en la resoluciones internas 353 del 2017 y 880 del 2018.

## 6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan de incentivos de la Entidad ha sido construido a partir del autodiagnóstico del apartado MIPG del Plan Estratégico de Talento Humano, el diagnóstico de necesidades efectuado en la vigencia 2023 y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los cuales a continuación se describen:

### 6.1 Autodiagnóstico MIPG

En lo que respecta al autodiagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2023, se hace necesario fortalecer aspectos de la ruta de la felicidad y ruta del crecimiento.

## 6.2 Diagnóstico de Necesidades

Durante la vigencia 2023, se elaboró una encuesta con la participación de 57 servidores públicos, equivalente al 34% del total de servidores de la planta de personal, con el fin de identificar las actividades de mayor acogida durante la referida vigencia, obteniéndose el siguiente resultado.

13. De acuerdo a las siguientes actividades de Bienestar, cuales les gustaría que se realizaran en la vigencia del año 2024.

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Bolos	41
<span style="color: orange;">●</span> Caminata Ecológica	48
<span style="color: green;">●</span> Bingo presencial	32
<span style="color: red;">●</span> Cine en familia	48
<span style="color: purple;">●</span> Conmemoración día del niño	22
<span style="color: brown;">●</span> Cursos vacacionales para hijos d...	22
<span style="color: pink;">●</span> Conmemoración fechas especial...	40
<span style="color: gray;">●</span> Semana cultural	31
<span style="color: olive;">●</span> Celebración Halloween	30
<span style="color: cyan;">●</span> Otras	13

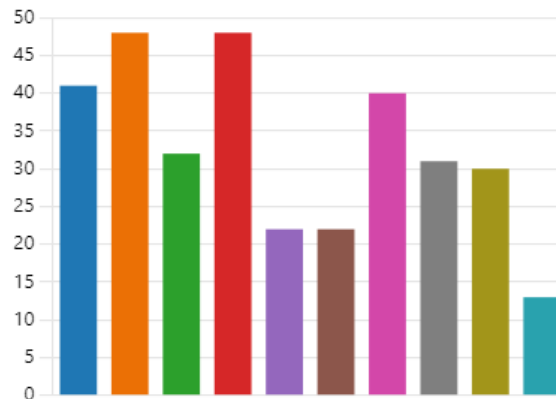


Ilustración 1. Resultado diagnóstico de necesidades de Bienestar

## 7. PROGRAMA DE BIENESTAR

Para la presente vigencia, el programa de bienestar contemplará los cinco (5) ejes establecidos en el documento guía del Programa Nacional de Bienestar, expedido por el DAFP (Eje Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e inclusión, Identidad y vocación por el servicio, Transformación Digital).

### 7.1 Ejes

### 7.1.1 Factores psicosociales

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

#### B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar:

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

#### C. Calidad de vida laboral:

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

### 7.1.2 Eje Salud Mental.

#### A. Higiene mental:

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

#### B. 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.

### 7.1.3 Eje Diversidad e Inclusión

#### A. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.

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.

#### B. 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.

### **7.1.4 Eje Transformación Digital:**

#### A. 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.

#### B. Analítica de datos para el bienestar

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

#### C. Creación de ecosistemas digitales:

Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y 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.

### **7.1.5 Identidad y Vocación por el Servicio Público:**

#### A. 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.

## 7.2 Actividades a desarrollar:

Teniendo en cuenta los ejes propuestos en el marco del programa nacional de bienestar “servidores saludables, entidades sostenibles” del DAFP, el Archivo General de la Nación, desarrollará las siguientes actividades como parte del plan de bienestar para la vigencia 2024:

- Capacitaciones en temas referidos a salud ocupacional, arte, artesanías, etc.
- Caminata ecológica.
- Torneo de bolos.
- Novenas navideñas.
- Conmemoración fechas especiales.
- Actividades del día de los niños
- Visitas guiadas a los hijos de los servidores y servidoras de la Entidad.
- Permiso por cumpleaños.
- Horarios flexibles.
- Cine en familia.
- Día de la familia.
- Conmemoración día de la madre.
- Conmemoración día del padre.
- Descanso compensado para el disfrute de la semana mayor y fin de año.
- Día nacional del servidor público.
- Actividades de reconocimiento a servidoras y servidores públicos por años de servicios prestados a la Entidad.
- Actividades enfocadas a la preparación de prepensionados.
- Reconocimientos por el buen nivel de desempeño en la vigencia 2023.
- Entorno laboral saludable.
- Promoción uso de la bicicleta
- Intervención Cultura, Clima y Cambio Organizacional.
- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- Prevención del sedentarismo.
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de la Entidad.
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos económicos sociales y culturales.
- Promoción del Comité de Convivencia laboral.
- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad.

## 8. PLAN DE ESTIMULOS

Para la vigencia 2024 el Archivo General de la Nación otorgará como estímulo las siguientes actividades:

TIPO	ACTIVIDAD
Reconocimientos públicos a labor meritoria	El Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, efectuará reconocimientos a las servidoras y servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, Gerentes Públicos, cuyo desempeño se encuentre en el nivel de excelencia en la calificación de desempeño laboral en la vigencia 2023.
Becas y apoyos educativos para educación formal	El Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, otorgará becas y apoyos educativos a las servidoras y servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (nivel profesional, técnico y asistencial), cuyo desempeño se encuentre en el nivel de excelencia. Para la vigencia 2024 se cuenta con \$ 20.000.000 en el rubro de apoyos educativos para cubrir el referido estímulo.
Comisiones	El Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, podrá otorgar comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de período, así como comisión de estudio, a las servidoras y servidores de carrera administrativa de acuerdo con la disponibilidad y las solicitudes presentadas, en observancia de la normatividad legal vigente que rige la materia.
Participación en Proyectos Especiales	El Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, podrá permitir la participación de las servidoras y servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción cuyo desempeño se encuentre en nivel de excelencia, del desarrollo de proyectos especiales encaminados al cumplimiento de la plataforma estratégica de la Entidad, siempre que los mismos no interfieran con la adecuada prestación del servicio del funcionario participante, los cuales en ningún caso implicarán la erogación de recursos que no hayan sido previamente establecidos en los planes de acción de la Entidad.

Tabla 2. Sistema de estímulos vigencia 2024

## 9. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del plan de incentivos, todos y todas las servidoras públicas vinculadas a la planta de personal de la Entidad y sus familias (según la disponibilidad),

En lo referido al Plan de estímulos, serán beneficiados las servidoras y servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de conformidad con las normas legales vigentes, así como los equipos de trabajo que se conformen.

## 10. FINANCIACIÓN

El presente plan contará con un presupuesto de \$ 120.000.000 destinados a las actividades de bienestar social, beneficiando a las servidoras y servidores de planta del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado y sus familias.

Así mismo, se dispone de \$ 20.000.000 para apoyos educativos, los cuales están dispuestos para servidoras y servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (nivel profesional, técnico y asistencial), cuyo desempeño se encuentre en el nivel de excelencia. Este rubro obedece al promedio de los apoyos solicitados y otorgados en las tres últimas vigencias.

## 11. RESPONSABLES

- Nominador de la Entidad
- Secretaría General
- Grupo de Talento Humano

## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la evaluación del Sistema de Estímulos, se hará uso de los indicadores aprobados en el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad una vez culmine su ejecución y mediante el consolidado de encuesta de satisfacción efectuadas durante el desarrollo del programa.

### Indicadores:

**Actividades de bienestar:** (Número de actividades de bienestar ejecutadas/ Número de actividades de bienestar programadas) \*100.

**Participación en Actividades de bienestar:** (Número de participantes en actividades de bienestar / Número total de funcionarios) \*100.

**Nivel satisfacción en actividades:** (Número servidores públicos satisfechos / número de servidores públicos participantes) \*100

### Indicador por tipo de incentivo:

**Reconocimientos públicos:** (Número de reconocimientos públicos otorgados/ Número total de servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción) \*100.

### 13. REFERENCIAS

- Programa Nacional de Bienestar 2023-202618). Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de:
- Decreto Ley 1567 de 1998 "*Por el cual se crean (SIC) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado*". Recuperado de:
- Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*". Recuperado de:
- Acuerdo 6176 de 2018 "*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de prueba*".



## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024

EJES	TEMATICA	ACTIVIDAD	FECHA
Eje Salud Mental	<b>Factores psicosociales</b>	Caminata ecológica.	Tercer trimestre
		Torneo de bolos.	Segundo trimestre
		Novenas navideñas.	Cuarto trimestre
		Conmemoración fechas especiales.	Todo el año
		Actividades del día de los niños.	Cuarto trimestre
		Visitas guiadas a los hijos de los colaboradores.	Cuarto trimestre
		Permiso por cumpleaños.	Todo el año
	<b>Equilibrio entre la vida laboral y familiar.</b>	Horarios flexibles.	Todo el año
		Cine en familia	Segundo trimestre
		Día de la familia	Semestral
		Conmemoración día de la madre	Segundo trimestre
		Conmemoración día del padre.	Segundo trimestre
		Descanso compensado para el disfrute de la semana mayor y fin de año.	Marzo - diciembre
	<b>Calidad de vida laboral</b>	Día nacional del servidor público	Segundo trimestre
		Actividades de reconocimiento a servidoras y servidores públicos por años de servicios prestados a la Entidad.	Segundo trimestre
		Actividades enfocadas a la preparación de pre-pensionados.	Cuarto trimestre
		Entorno laboral saludable.	Trimestral
		Promoción uso de la bicicleta	Todo el año
		Intervención de clima, cambio y cultura organizacional	Tercer trimestre
		Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	Trimestral
Acompañamiento a colaboradores del manejo de los diferentes tipos de duelo.		Todo el año	
Eje Convivencia Social	<b>Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad</b>	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de la Entidad.	Primer semestre / segundo semestre
		Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos económicos sociales y culturales	Primer semestre / segundo semestre
	<b>Prevención de Situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y el abuso de poder</b>	Promoción del Comité de Convivencia laboral.	Primer semestre / segundo semestre
Eje Transformación digital	<b>Creación de una cultura digital para el bienestar</b>	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad.	Primer semestre / segundo semestre
Acuerdos Sindicales		Otorgar como salario emocional a los funcionarios del AGN permiso remunerado por antigüedad, a partir de la firma de este acuerdo, de la siguiente manera: Tiempo de servicio cumplido Días de permiso remunerado por antigüedad Entre 5 y 10 años 1 día Entre 15 y 20 años 2 días Después de 25, 30, 35 y 40 años 3 días.	Toda la vigencia
		Jornada especial.	Toda la vigencia
		Gestionar con la Caja de compensación Familiar u otras instancias, alternativas de bienestar para apoyar actividades que promuevan las gestiones sindicales	Todo el año

Tabla 3. Cronograma actividades bienestar 2024

Así mismo, el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado divulgará los beneficios del Programa Servimos, el cual es liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Dicho programa, busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.