



ARCHIVO
GENERAL
DE LA NACIÓN
COLOMBIA



ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN JORGE PALACIOSPRECIADO

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2022

Elaborado por: Grupo de Gestión Humana AGN

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021
Página 1 de 30

Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado,
establecimiento público adscrito al Ministerio de Cultura

www.archivogeneral.gov.co / información al ciudadano / sistema de peticiones, quejas y reclamos

E-mail: contacto@archivogeneral.gov.co - Cr. 6 No. 6-91 Tel: 328 2888 - Fax: 337 2019

Bogotá D.C., Colombia. Fecha: 2019-02-21 V:8 GDO-F-01



La cultura
es de todos

Mincultura



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. NORMOGRAMA	4
3. DOCUMENTOS ORIENTADORES DEL PLAN	6
4. APARTADO CONCEPTUAL	7
5. OBJETIVO	11
6. LINEAMIENTOS	12
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
7.1 Autodiagnóstico MIPG	14
7.2 Diagnóstico De Necesidades	15
8. PROGRAMA DE BIENESTAR	16
8.1 Ejes	16
8.1.1 Equilibrio Psicosocial	16
8.1.2 Eje Salud Mental	18
8.1.3 Eje Convivencia Social	18
8.1.4 Eje Alianzas interinstitucionales	19
8.1.5 Eje Transformación digital	19
8.2 Actividades a desarrollar	19
9. PLAN DE ESTIMULOS	22
10. BENEFICIARIOS	24
11. FINANCIACIÓN	25
12. RESPONSABLES	25
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
14. REFERENCIAS	27





1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Estímulos del Archivo del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado se encuentra integrado por el Programa de Bienestar Social y plan de incentivos institucionales. El programa de bienestar está enfocado en la intervención respecto a calidad de vida laboral, Protección y Servicios Sociales y Preparación y Adaptación para el Retiro Laboral.

De igual manera el Plan de Incentivos Institucional, busca generar óptimas condiciones de trabajo entre sus los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción, de gerencia pública y de carrera administrativa, así como el reconocimiento por desempeños en el nivel de excelencia de los mismos. El sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano del 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 y como ya se indicó, mejorar el desempeño institucional, generar valor público y fortalecer el liderazgo institucional y personal.

Para la vigencia 2022, el plan de incentivos del Archivo General de la Nación, considerará las medidas necesarias para afrontar la post pandemia generada por el COVID19.





2. 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"



Norma	Descripción
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 uno gestionado 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 de 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	Jornada laboral, los horarios flexibles y una jornada especial en el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado.

Tabla 1. Normograma





3. DOCUMENTOS ORIENTADORES DEL PLAN

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

- 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".
- Programa Nacional de Bienestar: "servidores saludables, entidades sostenibles" 2020-2022 – DAFP.



4. 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 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 le dan 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

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021
Página 7 de 30



remoción en la plantade 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 yen 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- f. **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.





5. OBJETIVO

Garantizar el bienestar social y el trabajo eficiente de los funcionarios de la planta de personal del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, orientando a la construcción de un ambiente laboral que permita el cumplimiento de las metas estratégicas de la Entidad.





6. LINEAMIENTOS

El 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.
- La Entidad suministrará los elementos necesarios requeridos para la prevención de contagio de COVID19, para todos los colaboradores.
- 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.
- 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

*Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021
Página 12 de 30*





ARCHIVO
GENERAL
DE LA NACIÓN
COLOMBIA

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 resolución interna que lo reglamenta.



7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Sistema de Estímulos 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 2020, los aportes de la Comisión de Personal y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los cuales a continuación se describen:

7.1 Autodiagnóstico MIPG

En lo que respecta al autodiagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano, es pertinente indicar que dentro de los aspectos a tener en cuenta en el desarrollo del Sistema de Estímulos se encuentra un avance favorable con respecto a la vigencia anterior; siendo pertinente mantener el fortalecimiento de algunos aspectos como los indicados en la tabla 1, referidos a las actividades de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales; sin embargo, es pertinente fortalecer actividades como incentivos para equipos de trabajo, promoción y prevención de la salud, educación en artes y artesanías, promoción de los programas de vivienda, teletrabajo, implementación de ideas innovadoras, reconocimiento a la trayectoria laboral.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	77	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	74
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	80
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	77
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	72	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	69
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	72
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	75
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	72

Tabla 2. Autodiagnóstico MIPG. Rutas de creación de valor.



7.2 Diagnóstico De Necesidades

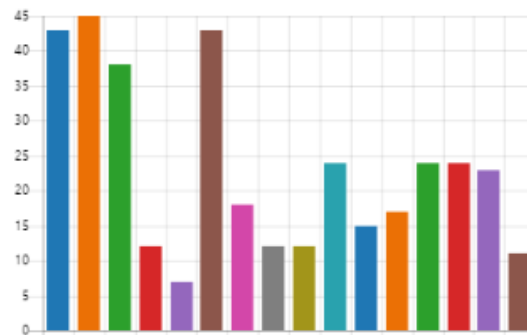
En lo relacionado con el diagnóstico de necesidades llevado a cabo al personal de la Entidad incluido el nivel directivo, se elaboró una encuesta con la participación de 60 servidores públicos, equivalente al 44.1% del total de servidores de la planta de personal.

En la encuesta ya indicada, se obtuvieron los resultados que a continuación se enuncian y en los que se evidencia que los mayores puntajes respecto de actividades de preferencia para ser desarrolladas en la vigencia 2022, se encuentran: Caminata ecológica, seguido de torneo de bolos cine en familia, bonos de bienestar, capacitación lenguaje de señas, cursos vacacionales para hijos, conmemoración día del niño, jornadas deportivas y conmemoración de fechas especiales.

9. De acuerdo a las siguientes actividades de Bienestar, cuales les gustaría que se realizaran en la vigencia del año 2022.

[Más detalles](#)

● Bolos	43
● Caminata Ecológica	45
● Bonos bienestar	38
● Bingo Virtual	12
● Torneo video juegos	7
● Cine en familia	43
● Conmemoración día del niño	18
● Talleres de música	12
● Charlas en diferentes temáticas	12
● Capacitación lenguaje de señas	24
● Visitas guiadas hijos de funcio...	15
● Capacitación Braille	17
● Jornadas deportivas	24
● Cursos vacacionales para hijos...	24
● Conmemoración fechas especi...	23
● Otras	11



Gráfica 1. Resultado diagnóstico de necesidades de Bienestar





8. PROGRAMA DE BIENESTAR

El programa de bienestar social para la vigencia 2022, contemplará actividades dirigidas a los funcionarios del AGN y sus familias, para lo cual se han definido cinco (5) ejes los cuales se sustentan en el documento guía del Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables y Entidades Sostenibles 2020-2022 expedido por el DAFP (Eje Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales, Transformación Digital (transversal))

8.1 Ejes

8.1.1 Equilibrio Psicosocial.

A. Factores psicosociales

Este componente promueve el desarrollo en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo las necesidades de ocio y esparcimientos como necesarias para generar bienestar laboral y aumento de la productividad bajo el propósito de estimular la creatividad en los funcionarios.

Se contemplan las siguientes actividades:

- Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento” (Ministerio de cultura y el DAFP).
- Caminata ecológica.
- Torneo de bolos.
- Novenas navideñas.
- Conmemoración fechas especiales.
- Actividades del día de los niños.



- Visitas guiadas a los hijos de los colaboradores.
- Permiso por cumpleaños.
- Permisos remunerados.

B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar:

Buscan proteger la dimensión laboral de los servidores logrando un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

- 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.

C. Calidad de vida laboral:

Busca satisfacer las necesidades para el desarrollo profesional personal y organizacional.

- Día nacional del servidor público.
- Actividades de reconocimiento a servidores públicos por años de servicios prestados a la Entidad.
- Taller para prepensionados.
- Reconocimientos por el buen nivel de desempeño en la vigencia 2021.





- Entorno laboral saludable.
- Promoción uso de la bicicleta
- Intervención de clima, cambio y cultura organizacional.

8.1.2 Eje Salud Mental.

A. Higiene mental:

Consiste en la implementación de estrategias para el mantenimiento de salud mental, así como la promoción de hábitos de vida saludable.

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.

B. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos-pandemia.

- Prevención del sedentarismo.
- Actualización de protocolos de bioseguridad.

8.1.3 Eje Convivencia Social

A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.

- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de la Entidad.
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos económicos sociales y culturales.





B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y el abuso de poder.

- Promoción del Comité de Convivencia laboral.

8.1.4 Eje Alianzas interinstitucionales

A. Coordinación interinstitucional

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

8.1.5 Eje Transformación digital

A. Creación de una cultura digital para el bienestar:

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad

8.2 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 2022:

- Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento” (Ministerio de cultura y el DAFP).
- Bienestar espiritual.
- 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 colaboradores.
- 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 servidores públicos por años de servicios prestados a la Entidad.
- Taller para prepensionados.
- Reconocimientos por el buen nivel de desempeño en la vigencia 2021.
- Entorno laboral saludable.





- Promoción uso de la bicicleta
- Intervención de clima, cambio y cultura organizacional.
- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- Prevención del sedentarismo.
- Actualización de protocolos de bioseguridad.
- 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.





9. PLAN DE ESTIMULOS

Para la vigencia 2022 el Archivo General de la Nación otorgará como estímulo, lo que a continuación se relaciona:

TIPO	ACTIVIDAD
Reconocimientos públicos a labor meritoria	El Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, efectuará reconocimientos a los funcionarios 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 2021.
Encargos	El Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, cada vez que se presente una vacante temporal o definitiva de un empleo de carrera administrativa, dará prelación a los funcionarios con derechos de carrera administrativa y en el orden de provisión dispuesto en la normatividad legal vigente.
Becas y apoyos educativos para educación formal	El Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, otorgará becas y apoyos educativos, a los funcionarios 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 2022 se cuenta con \$ 8.000.000 en el rubro de apoyos educativos para cubrir el referido estímulo.

TIPO	ACTIVIDAD
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 los funcionarios 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 los funcionarios 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 2022



10. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social, todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Entidad y sus familias (según la disponibilidad), de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 que dispone: *“Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los funcionarios de la entidad y sus familias”*.

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





11. FINANCIACIÓN

El Programa de Bienestar Social contará con un presupuesto de \$ 120.000.000 destinados a las actividades de bienestar social, de los funcionarios de planta del Archivo general de la Nación Jorge Palacios Preciado,

Así mismo, se dispone de \$ 8.000.000 para apoyos educativos solicitados en los dos (2) semestre de la vigencia.

12. RESPONSABLES

- Nominador de la Entidad
- Secretaría General
- Grupo de Gestión Humana





13. 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.

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.

Encargos: Número de encargos otorgados/ Número total de servidores de carrera administrativa *100.

Becas y Apoyos Educativos: Número de becas y apoyos educativos otorgados/ Número total de servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción no gerentes públicos con nivel de excelencia*100.

Comisiones: Número de comisiones otorgadas/ Número total de servidores de carrera administrativa*100.

Participación en Proyectos Especiales: Número de participantes en proyectos especiales/ Número total de servidores de carrera administrativa*100.

14. REFERENCIAS

- Guía de Estímulos para Servidores Públicos versión 1 (2018). Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de: <file:///C:/Users/familia/Downloads/Gu%C3%ADa%20de%20est%C3%ADmulos%20de%20los%20servidores%20p%C3%ABlicos%20-%20Versi%C3%B3n%201%20-%20Septiembre%20de%202018.pdf>
- 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: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- 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". Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90685>





CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR 2022				
EJES	TEMATICA	ACTIVIDAD	FECHA	MEDICIÓN
Eje 1. Equilibrio psicosocial	Factores psicosociales	Concurso "Los Servidores Públicos Tienen Talento" (Ministerio de cultura y el DAFP).	Por definir	Total participantes / Total convocados
		Capacitaciones en temas referidos a salud ocupacional, arte, artesanías, etc.	Por definir	Total participantes / Total convocados
		Caminata ecológica.	Por definir	Total participantes / Total convocados
		Torneo de bolos.	Por definir	Total participantes / Total convocados
		Novenas navideñas.	Diciembre	Total participantes / Total convocados
		Conmemoración fechas especiales.	Por definir	Total participantes / Total convocados
		Actividades del día de los niños	Octubre	Total participantes / Total convocados
		Visitas guiadas a los hijos de los colaboradores.	Junio	Total participantes / Total convocados
		Permiso por cumpleaños.	Todo el año	
	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Horarios flexibles.	Todo el año	
		Cine en familia	Septiembre	
		Día de la familia	Semestral	Total participantes / Total convocados
		Conmemoración día de la madre	Mayo	Total participantes / Total convocados
		Conmemoración día del padre.	Junio	Total participantes / Total convocados
		Descanso compensado para el disfrute de la semana mayor y fin de año.	Abril- diciembre	Total participantes / Total convocados
	Calidad de vida	Día nacional del servidor público	Junio	Total participantes / Total convocados
		Actividades de reconocimiento a servidores públicos por años de servicios prestados a la Entidad	Junio	Total participantes / Total convocados
		Taller para prepensionados	Agosto	Total participantes / Total convocados



	laboral	Entorno laboral saludable.	trimestral	Total participantes / Total convocados
		Promoción uso de la bicicleta	Todo el año	
		Intervención de clima, cambio y cultura organizacional	Agosto	Total participantes / Total convocados
Eje Salud Mental.	Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia	Prevención del sedentarismo.	Mayo	Total participantes / Total convocados
		Actualización de protocolos de bioseguridad.	Por definir	
		Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	Trimestral	
		Desarrollo de herramientas para afrontar cambios personales y grupales como consecuencia de la emergencia generada por el COVID.	Todo el año	
		Acompañamiento a colaboradores del manejo de los diferentes tipos de duelo.	Todo el año	Total participantes / Total convocados
Eje Convivencia Social	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de la Entidad.	Primer semestre / segundo semestre	Total participantes / Total convocados
		Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos económicos sociales y culturales	Primer semestre / segundo semestre	Total participantes / Total convocados
	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y el abuso de poder	Promoción del Comité de Convivencia laboral.	Primer semestre / segundo semestre	Total participantes / Total convocados
Eje Transformación digital	Creación de una cultura digital para el bienestar	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad.	Primer semestre / segundo semestre	Total participantes / Total convocados



Acuerdos Asocultura	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	Total participantes / Total convocados
	Jornada especial	Toda la vigencia	
	Gestionar con la CCF u otras instancias, alternativas de bienestar para apoyar el aniversario de Asocultura y verificar los avances en las mesas de seguimiento de los acuerdos	Segundo semestre	

Tabla 3. Cronograma actividades bienestar 2022

Así mismo, la Entidad realizará difusión constante y permanente de los beneficios del Programa Servimos, el cual es liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Es de aclarar que el referido 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.