



Plan

# Bienestar social e incentivos

**Vigencia 2026**



Unidad de Proyección Normativa  
y Estudios de Regulación Financiera



## Contenido

1. Introducción .....	3
2. Diagnóstico de necesidades.....	4
3. Marco legal.....	4
4. Objetivos .....	13
4.1 Objetivo General.....	13
4.2 Objetivos Específicos .....	13
5. Beneficiarios .....	14
6. Responsable .....	14
7. Ejes y líneas de intervención .....	14
8. Estrategia bienestar “felicidad en el trabajo” .....	26
8.1 Conversación con el Director.....	26
8.2 Más tiempo libre .....	26
9. Programa de estímulos e incentivos.....	27
9.1 Objetivo del Programa de Estímulos e Incentivos .....	28
9.2Actividades para desarrollar .....	29
9.2.1Selección de los mejores Servidores de Carrera Administrativa y del mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción .....	29
9.2.2Procedimiento para la Selección del Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Asistencial, los Mejores Empleados de Carrera Administrativa por Nivel y del Mejor Empleado de Carrera Administrativa. ....	29
9.3 Adjudicación .....	31
9.4 Incentivos .....	31
9.5 Reconocimientos.....	31
9.6 Incentivos y estímulos para los servidores que prestan directamente el servicio al ciudadano. ....	32



9.7 Mejores servidores de la Unidad que con sus actuaciones representan los valores del Manual de Integridad y Buen Gobierno de la URF. .... 32

10. Evaluación de actividades..... 32

11. Documento referente..... 32

12. Datos de elaboración y control de cambios..... 32

Anexo 1. Exámenes ocupacionales ..... 34

## 1. Introducción

Teniendo en cuenta que el recurso humano es la columna vertebral del Estado y que de éste depende, en gran medida, que la prestación de los servicios a su cargo alcance los fines esenciales que le sirven de fundamento, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, estructurado para los servidores de la URF, orientado principalmente al mejoramiento de su calidad de vida laboral y personal. Lo anterior, a efectos de contar con servidores públicos motivados y con sentido de pertenencia organizacional, conscientes de su papel protagónico en la consecución de los fines de la Unidad y en consecuencia del Estado.

Así las cosas, es imperativo implementar acciones que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, generando un clima organizacional de calidad, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El presente Plan se basa en una estrategia inteligente (Senge P. M., 2003), enfocada en desarrollar en sus colaboradores su esfera personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico, en línea con la visión estratégica del talento humano, que busca preservar la salud y el bienestar de los colaboradores.

Cada una de las actividades proyectadas en el plan responde a la importante tarea de desarrollar, mejorar y mantener la calidad de vida de los colaboradores de la URF, cumpliendo a su vez con la agenda global de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que involucran temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

En consecuencia, para cumplir con el propósito del presente plan se tuvo en cuenta las "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", documento que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231, específicamente lo consagrado en el catalizador C "Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida", en el capítulo 6 "Trabajo digno y decente" literal c "Modernización y transformación del empleo público" establece que: "(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público.

De conformidad con lo anterior, la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, elaborado con base en los resultados de la encuesta de percepción y participación 2024 y los resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial realizada en la vigencia anterior, en el que se formulan actividades, estrategias e iniciativas que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos.

## 2. Diagnóstico de necesidades

Para la estructuración del presente documento y con el objetivo de velar por el uso adecuado y racional de los recursos públicos, la URF tomó como base para la elaboración del presente documento, los resultados de la medición de clima de 2025, entregados por la Caja de Compensación Familiar Compensar y las necesidades de bienestar social para la vigencia 2026 identificadas por la comisión de personal.

Ahora bien, teniendo como insumo principal los resultados obtenidos en los documentos arriba señalados y la participación de los servidores en la construcción del Plan, se priorizaron las actividades de bienestar social a desarrollar en el 2026, dando así respuesta a las necesidades manifiestas de los servidores de la URF.

Todo lo anterior, articulado con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el propósito de contribuir a una mayor productividad del Estado, servidoras y servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, que presten un mejor servicio a la ciudadanía, contribuyendo así a incrementar los niveles de confianza en el Estado.

## 3. Marco legal

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la URF, para la vigencia 2026, tiene como objetivo realizar actividades que tengan un impacto en la calidad de vida del recurso humano y su núcleo familiar, así como en la consecución de un ambiente laboral de calidad.

Ahora bien, el presente documento se formula en el marco de lo previsto por el ordenamiento legal vigente sobre el bienestar del individuo y en particular por las disposiciones que se citan a continuación:

La Carta Superior, en sus artículos 52 y 70, que señalan:

*"(...) **Artículo 52** modificado por el Acto Legislativo No. 02 de 2000: El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.*

*El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social.*

*Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.*

*El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas (...).*

*(...) **Artículo 70.** Reglamentado por la Ley 1675 de 2013. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.*

*La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación (...)"*

La Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias, definen el Sistema de Seguridad Social Integral como: *"(...) el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad(...)"*.

Por su parte, el Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y establece políticas de bienestar social orientadas a la planeación, ejecución

y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en el artículo 19 del capítulo II ibídem, establece que: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

El citado Decreto, define los programas de bienestar como aquellos “(...) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)”.

Así las cosas, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, es formulado con el firme propósito de conducir al logro de los fines señalados en el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998, a saber:

“(...)”

- a. *Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- b. *Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- c. *Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
- d. *Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
- e. *Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y*

*los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional (...). "*

Por otra parte, la Ley 1952 de 2019, en los numerales 4 y 5 del artículo 37, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el párrafo del artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha Ley. Esta normatividad, fue concebida con la finalidad de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores.

En este sentido, se citan a continuación las disposiciones del Decreto 1083 de 2015, que reglamentan la Ley 909 de 2004 y que compilaron las disposiciones del antiguo Decreto 1227 de 2005, así:

**Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

**Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los

trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Parágrafo 1º.** (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

**Parágrafo 2º.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos y en todo caso se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se

determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Parágrafo.** 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 decreto. 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 de carrera.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1º.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 2º.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ahora bien, **el artículo 3 de la ley 1960 de 2019**, que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, dispone lo siguiente: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013, así:

"Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas".

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020, relacionado con la "Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia", donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.

Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

## 4. Objetivos

### 4.1 Objetivo General

Establecer la programación de actividades que fomenten el desarrollo integral de las servidoras y servidores públicos de la URF en respuesta a sus necesidades y que incidan en la generación de un mejor y más óptimo clima organizacional, mediante espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar; con el propósito mantener un equilibrio entre sus vidas personales, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público. Lo anterior, en cumplimiento del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 4.2 Objetivos Específicos

- Implementar acciones orientadas a estimular a las servidoras y servidores públicos de la URF, teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026 diseñado por el DAFP, con el fin de promover su salud física y mental, mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Implementar acciones que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, y su grupo familiar
- Ejecutar actividades que fomenten la participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción de los servidores de la Entidad, a efectos de optimizar el desarrollo de las funciones a su cargo.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de las servidoras y servidores públicos.



- Brindar elementos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

## 5. Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos, todos los servidores de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF), y su núcleo familiar.

## 6. Responsable

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, a través del líder del Proceso de Gestión Humana, el cual tiene la responsabilidad de revisar, aprobar y hacer seguimiento de las actividades y acciones de bienestar social laboral.

## 7. Ejes y líneas de intervención

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, está dirigido a todos los servidores de la Entidad y se elaboró a partir de la identificación de acciones que propenden por el bienestar del trabajador y la mejora del clima organizacional, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, diseñado por el DAFP, Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

A continuación, se describe cada uno de los ejes:

**1. Eje de Equilibrio Psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- **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. Este componente lo integran, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblaciones y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso; eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos. Se recomiendan las siguientes iniciativas: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 2017); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 2017;

promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte. (Ley 1811 de 2016); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral

**2. Eje de Salud Mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- Higiene mental o psicológica: 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. Comprende 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.
- 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 de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas.

- 3.** Eje de 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.
  - 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. 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+.
  - 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. Actividades: 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 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; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.

4. Eje de transformación digital: Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.
  - 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. Actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada 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.

- **Análítica 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. Actividades:
  - **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. Actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.
- 5. Eje de identidad y vocación por el servicio público.** Este eje comprende acciones dirigidas 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.
- **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. Actividades: 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; 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, realizar actividades de voluntariado.

Este programa se alinea con las iniciativas y política de gobierno plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, diagnósticos en materia de bienestar y las nuevas dinámicas laborales que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial, por lo que, para la implementación se tiene en cuenta los ejes plasmados en el Programa Nacional de Bienestar ya mencionados.

Finalmente es importante resaltar, que una política de bienestar social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de las entidades y los del Estado, con sus fines como persona.<sup>1</sup> Todo lo anterior, en el marco de la capacidad financiera de cada Entidad y de los recursos que le sean asignados en cada vigencia para este efecto.

En ese sentido, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, es concebido a partir de tres grandes conceptos de la Teoría del Desarrollo a Escala Humana que ilustran las necesidades, los satisfactores y los bienes

---

<sup>1</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- Guía de Bienestar Laboral Social- Dirección de Políticas de Administración Pública-

económicos<sup>2</sup>, como conceptos referidos por el Departamento de la Función Pública, DAFP, en su modelo de Bienestar Social Laboral, y en el que se concluye que “(...) *para realizar un Plan, Proyecto o Programa sobre Bienestar Social Laboral, indiscutiblemente tendría que aclararse qué tipo de necesidades habría que satisfacer, qué satisfactores podrían servir a tales propósitos y cuáles bienes económicos están disponibles para los mismos. Las necesidades humanas fundamentales pueden empezar a satisfacerse desde el comienzo y durante todo el proceso de desarrollo; lo que se desea es que la satisfacción de las necesidades no sea la meta, sino el motor mismo de desarrollo (...)*”.

Es preciso señalar que todos los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026 se articulan con las líneas de intervención “**Área de Protección y Servicios Sociales**” y “**Área Calidad de Vida Laboral y Personal**”, pues en los referidos ejes se programan actividades que desarrollan las mencionadas líneas.

Es importante recordar que la línea de intervención denominada **Área de Protección y Servicios Sociales**, busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.

Por su parte, la línea de intervención denominada **Área Calidad de Vida Laboral y Personal**, se ocupa de las condiciones de trabajo de los servidores, a través de la programación de actividades que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Ahora bien, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su Guía de Bienestar Laboral Social señala los propósitos de los programas de calidad de vida laboral, los cuales se tomaron como referente para la elaboración del presente programa, así:

- Promover la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar al equipo directivo frente a su compromiso con la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.
- Uso adecuado de recursos.

---

<sup>2</sup> MAX-NEEF, Manfred y Otros. *Desarrollo a Escala Humana, una opción para el futuro*. Proyecto 20 Editores. Medellín – Colombia. 2000.

## Actividades para desarrollar por eje

A continuación, se detallan las actividades que se podrán desarrollar de conformidad con cada uno de los ejes establecidos por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, diseñado por el DAFP, sin que estas constituyan una lista taxativa o vinculante de las mismas, ya que pueden variar de conformidad con las necesidades y la disponibilidad presupuestal de la URF.

### Eje no 1 equilibrio psicosocial

Objetivo	Actividades
<p>Desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que la satisfacción de las necesidades de ocio y esparcimiento, son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, el aumento de la productividad.</p>	Actividades deportivas y/o recreacionales
	Eventos artísticos, culturales presenciales y/o virtuales, de recreación y gastronomía
	Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
	Charlas que promuevan el desarrollo personal del servidor (emprendimiento, finanzas, productividad, personales, entre otros)
	Teletrabajo
	Desarrollo y Cultura Organizacional
	Bienestar espiritual y armonía
	Horarios flexibles para los servidores públicos
	Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
	Día del Abuelo
	Actividades especiales con ocasión del día de la familia
	Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación
	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales
	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público
	Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Contador, Administrador, Abogado, Economista, entre otras)
Celebración del día del Trabajo Decente (octubre)	

Objetivo	Actividades
	<p>Desvinculación Asistida / Orientación al Retiro Laboral / Pre-pensionados</p> <p>Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida por otras causas o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional</p> <p>Programas de incentivos: (i) Reconocimientos por el buen desempeño a los servidores de carrera y de libre y nombramiento y remoción del nivel asistencial y (ii) Incentivos para servidores que prestan el servicio al ciudadano - Anexo Incentivos</p> <p>Celebración de cumpleaños</p> <p>Entorno laboral saludable (Talleres de nutrición, clase de acondicionamiento, actividades de promoción de hábitos de vida saludable)</p> <p>Realizar exámenes médicos pre-ocupacionales de ingreso y de egreso para servidores públicos de la Entidad (Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo)</p> <p>Realizar la jornada ocupacional periódica programada (Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo)</p> <p>Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia</p> <p>Promoción de Vivienda</p> <p>Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte</p> <p>Medición de Clima Laboral</p>

### Eje no 2 Salud Mental:

Objetivo	Actividades
<p>Potenciar en los servidores públicos un estado de bienestar en su salud mental que contribuya a hacer frente al estrés normal de la vida, así mismo mejorar sus hábitos de vida saludables.</p>	<p>Semana de la Salud URF / Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental / Telemedicina /Tele orientación psicológica</p> <p>Estrategias de trabajo bajo presión</p> <p>Manejo del estrés</p>

Estas actividades se desarrollarán en el marco del SGSST	Prevención del sedentarismo
	Manejo de ansiedad y depresión

### Eje no 3 diversidad e inclusión

Objetivo	Actividades
Fomentar la inclusión, diversidad, equidad y representatividad en la comunidad URF.	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
	Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas
	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciber acoso y abuso de poder

### Eje no 4 transformación digital

Objetivo	Actividades
Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.	Creación de ecosistemas digitales
	Analítica de datos

### Eje transversal no 5 transformación digital

Objetivo	Actividades
Facilitar los procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar a través de acciones de prevención que redunden en un trabajo más productivo y apoyándose en todas las herramientas tecnológicas posibles.	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.
	Promover la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
	Actualización de redes y sistemas de información
	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.

### Otras actividades y reconocimientos especiales

Objetivo	Actividades
Brindar un reconocimiento especial a los grupos poblacionales de la entidad a través de la Caja de Compensación Familiar	Día de los Niños
	Día de la Mujer
	Día del Hombre
	Día de la Secretaria
	Día del Conductor
	Cierre de Gestión
	Acciones que promuevan la integración familiar en época de navidad
	Reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias por su buen compañerismo y aporte al equipo
	Reconocimiento simbólico al servidor de la Unidad con la mejor oportunidad de respuesta en la atención de PQRS, de conformidad con la metodología diseñada por el proceso de Relación con el Ciudadano y Grupos de Valor
	Viernes de Bienestar
	Puente Más Largo o Tarde de Bienestar (3 días al año que pueden utilizarse en medios días)
	Bienestar para mascotas

## 8. Estrategia bienestar “felicidad en el trabajo”

El objetivo de esta iniciativa es fomentar la felicidad en el trabajo y generar espacios de visibilidad y valoración positiva de los trabajadores, lo cual se traduce en servidores más eficientes, comprometidos y orgullosos de trabajar en la URF.

### 8.1 Conversación con el Director

Este espacio pretende generar un acercamiento entre los servidores de la Entidad y el Director General; a través del desarrollo de espacios de comunicación con las servidoras y servidores para escuchar sus inquietudes y propuestas.

Para este fin, se realizarán jornadas con la periodicidad que se defina en la vigencia, denominadas “**Conversación con el Director**”, a las que asistirán todos las servidoras, servidores, colaboradoras y colaboradores de la Entidad, lo que facilitará conocer de primera mano las situaciones que se están presentando en la Entidad, las acciones que se puedan tomar para abordarlas y las mejores prácticas que se estén implementando al interior de esta.

### 8.2 Más tiempo libre

Dentro de la estrategia para el año 2026 y con el objetivo de enriquecer la vida laboral y familiar, se mantendrán los horarios flexibles, el teletrabajo y se implementará un plan de salario emocional.

Finalmente, el plan de salario emocional contiene las siguientes modalidades:

#### 1. Disfruta tu día (1 vez al año, en el mes del cumpleaños)

El objetivo es que el servidor pueda disfrutar el día de su cumpleaños en compañía de sus seres queridos. Se podrá solicitar cualquier día en el mes del cumpleaños o el mes siguiente del cumpleaños.

#### 2. Viernes de Bienestar (todos los viernes)

Los servidores podrán optar por trabajar los viernes en jornada de 7 a 3 de la tarde.

### 3. Puente Más Largo o Tarde de Bienestar (3 días al año que pueden utilizarse en medios días).

El objetivo del puente más largo es que de forma planificada, el servidor pueda disfrutar de un descanso de calidad junto a su núcleo familiar o tener el tiempo necesario para realizar actividades inherentes a sus necesidades personales, como por ejemplo, una mudanza, un viaje corto para resolver asuntos personales, entre otras.

El objetivo de la tarde de bienestar es darle la posibilidad al servidor de disfrutar de algunas tardes en el año, en las que pueda desarrollar actividades de su preferencia. Esta actividad reconoce que uno de los bienes más preciados para los seres humanos es el tiempo.

## 9. Programa de estímulos e incentivos

En desarrollo de las disposiciones previstas en la Ley 909 de 2004, la Ley 1567 de 1998 *"Por la cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado"* y el Decreto Reglamentario No. 1227 de 2005, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado, se hace necesario diseñar el programa de incentivos de la Entidad, destinado a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Sobre el particular, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ha manifestado: *"(...) Existen dos variables fundamentales que son antecedentes ineludibles del comportamiento laboral y sobre las cuales han de incidir todos los servidores públicos que en una u otra forma tengan la responsabilidad de gestionar el rendimiento de los servidores públicos (profesionales de las Áreas de Talento Humano, jefes y coordinadores): Las competencias laborales y la voluntad de los empleados para que con su desempeño sobresaliente y su compromiso (comportamientos laborales y resultados) las entidades puedan cumplir a cabalidad sus finalidades estratégicas.*

*Si por competencias laborales se entienden aquellas características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo, la voluntad hace referencia a la entrega con la que el empleado decide prestar un buen servicio a la administración pública desde su puesto de trabajo.*

*Según Francisco Longo, "personas dotadas de similares competencias pueden desarrollar comportamientos diferentes e incluso antagónicos, como consecuencia de adoptar patrones volitivos distintos". Dentro de esta segunda variable, se ubican los temas de la motivación y de los incentivos, considerados éstos como estrategias institucionales diseñadas para incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente, sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales.*

*En relación con la motivación, es preciso tener en cuenta que las "intenciones" del servidor público para actuar (es decir, su propósito de actuar) constituyen la fuerza principal en la realización de su comportamiento laboral y que actúa intencionalmente cuando tiene la expectativa de que su comportamiento le ha de permitir alcanzar los objetivos propuestos.*

*Esta constatación ha de llevar a los gestores del talento humano a comprometer personalmente a sus colaboradores en el logro de los objetivos estratégicos como parte importante de su realización personal dentro de la entidad, así como a institucionalizar una política de incentivos que sean valiosos para ellos y por los que consideren que vale la pena esforzarse en el trabajo.*

*La administración de los incentivos en el sector público constituye, entonces, una parte importante de la gestión del talento humano, es parte esencial del sistema de estímulos establecido por la normatividad vigente (Decreto 1567 de 1998 y 1227 de 2005), y las entidades en su implementación deberán acatar los siguientes lineamientos de política (...).<sup>3</sup>*

## **9.1 Objetivo del Programa de Estímulos e Incentivos**

El programa de incentivos propuesto tiene por objeto principal, reconocer el desempeño sobresaliente en los servidores de la Entidad y procurar a su vez la motivación del recurso humano de la Entidad, valorando objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los servidores en el ejercicio de sus funciones cotidianas.

- Fortalecer en los servidores de la URF, el desempeño sobresaliente con el propósito de identificar el valor agregado entre el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que requiere un esfuerzo adicional.

<sup>3</sup> Sistema de Estímulos- Lineamiento de Política- Departamento de Administrativo de la Función Pública- Bogotá, D.C.

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables que inciden en el mejoramiento continuo de los objetivos institucionales.
- Contribuir fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

## 9.2 Actividades para desarrollar

### 9.2.1 Selección de los mejores Servidores de Carrera Administrativa y del mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción

Para la selección del mejor empleado de carrera de la Entidad, los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción del nivel asistencial deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año en la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF).
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

### 9.2.2 Procedimiento para la Selección del Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Asistencial, los Mejores Empleados de Carrera Administrativa por Nivel y del Mejor Empleado de Carrera Administrativa.

#### 9.2.2.1 Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Asistencial

En esta categoría, actualmente la URF cuenta con un solo servidor público, quien será acreedor al reconocimiento de incentivos no pecuniarios, siempre y cuando haya alcanzado nivel sobresaliente en la última evaluación del desempeño anual definitiva y cumpla los requisitos legales establecidos para el efecto. En caso contrario, se declarará desierto el reconocimiento en esta categoría.

## 9.2.2.2 Mejores Empleados de Carrera Administrativa por Nivel

### 9.2.2.1 Nivel Profesional y Técnico

En esta categoría, actualmente, la URF no cuenta servidores públicos de carrera administrativa, con el lleno de los requisitos para acceder al programada de incentivos, pero en el evento de que los hubiere, se reactiva la categoría. Es importante señalar que en la presente vigencia fueron provistos cargos en estos niveles, de conformidad con la lista de elegibles remitida por la CNSC, sin embargo, debido a que la vinculación es reciente, deberán superar el periodo de prueba y no tendrán derecho al otorgamiento de incentivos en el 2026 por no cumplir los requisitos exigidos por las normas vigentes y aplicables para el efecto.

### 9.2.2.2 Nivel Asesor

Para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa en este nivel, la líder del Proceso de Gestión Humana elaborará y presentará a la Comisión de Personal el listado de los servidores de la Entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado nivel sobresaliente y cumplan los requisitos legales establecidos para el efecto. Dicha Comisión seleccionará al servidor público que cuente con la mejor calificación en la última evaluación del desempeño anual definitiva y dejará constancia en un Acta.

### 9.2.2.3 Mejor Empleado de Carrera Administrativa

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 2, del artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, el mejor empleado de Carrera Administrativa, serán quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. Para este efecto, la Comisión de Personal verificará los resultados de la calificación de la evaluación de desempeño anual definitiva de los servidores seleccionados como los mejores empleados de carrera de cada nivel y seleccionará en esta categoría al funcionario con la mejor calificación. De lo anterior, se dejará constancia en un Acta de la Comisión de Personal.

La Comisión de Personal, que vela por los derechos de los servidores de carrera administrativa, será la encargada de dirimir los empates que puedan surgir en el procedimiento de selección, a través de los criterios que se establecerán a continuación, los cuales están fundamentados en principios de igualdad, equidad y objetividad, así:

## 1. Sorteo.

La Comisión de Personal, deberá dejar constancia de la situación en acta debidamente suscrita por los intervinientes.

La URF ofrecerá a los seleccionados incentivos representados en un programa de turismo o un bono de consumo para redimir en almacenes de grandes superficies o entidades aliadas a la Caja de Compensación.

El desempeño del mejor funcionario será reconocido a más tardar el 30 de noviembre de cada año, conforme las previsiones contenidas en el parágrafo 2, del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

**Nota:** Si en la entidad solo hay servidores de carrera administrativa de un mismo nivel jerárquico, el reconocimiento del mejor empleado de carrera administrativa de todos los niveles no será procedente, pues no se cumplen los criterios.

### 9.3 Adjudicación

El desarrollo del procedimiento expuesto deberá constar en acta, para que posteriormente mediante acto administrativo se formalice la selección y adjudicación de los incentivos.

### 9.4 Incentivos

Los servidores seleccionados, recibirán incentivos representados en un programa de turismo o un bono de consumo para redimir en almacenes de grandes superficies o servicios de la caja, hasta por los valores que se relacionan a continuación:

- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción: En la suma de **TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$350.000) MCTE.**
- Mejore empleado de carrera administrativa del nivel asesor equivalente a **TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000) MCTE.**

### 9.5 Reconocimientos

El desempeño de los servidores con nivel de excelencia será reconocido por la Dirección General en forma escrita y con copia a la hoja de vida. Dicho reconocimiento se hará público en la actividad de reconocimiento de incentivos prevista por la Entidad.

## 9.6 Incentivos y estímulos para los servidores que prestan directamente el servicio al ciudadano.

Para el otorgamiento de incentivo por esta categoría, se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en la metodología de evaluación elaborada por el proceso de Relación con la Ciudadanía y Grupos de Valor.

## 9.7 Mejores servidores de la Unidad que con sus actuaciones representan los valores del Manual de Integridad y Buen Gobierno de la URF.

En esta categoría será seleccionado un servidor por cada valor del Manual de Integridad y Buen Gobierno, como los mejores representantes de nuestros valores institucionales. Esta actividad busca afianzar en nuestros servidores y servidoras los valores que representan el quehacer de la Unidad e impulsar la Política de Integridad del MIPG.

## 10. Evaluación de actividades

Todas las actividades del plan de bienestar estarán evaluadas teniendo en cuenta los indicadores asociados al Plan de Bienestar Social e Incentivos de la URF.

## 11. Documento referente

Tipo	Nombre
Procedimiento	Vinculación, permanencia y retiro

## 12. Datos de elaboración y control de cambios

Control de cambios			
Fecha	Versión	Cód. Solicitud	Descripción del cambio
2025-01-16	1.0	TS-0715	Formalización del plan en el Sistema de Gestión Institucional y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la vigencia 2025, realizada en la sesión del 16 de enero de 2025.

<b>Control de cambios</b>			
<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Cód. Solicitud</b>	<b>Descripción del cambio</b>
2025-12-17	2.0	TS-1053	Aprobación del plan por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la vigencia 2026.

<b>Elaboración, revisión y aprobación</b>	
<b>Elaboración</b>	
<b>Nombre:</b>	Kevin Steven Correa Fajardo
<b>Cargo:</b>	Asesor
<b>Revisión</b>	
<b>Nombre:</b>	Paola Patricia Rodríguez
<b>Cargo:</b>	Subdirectora Jurídica y de Gestión Institucional
<b>Aprobación</b>	
<b>Nombre:</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
<b>Sesión:</b>	Sesión No. 7 de 2025 realizada el 17 de diciembre.

**PAOLA PATRICIA RODRIGUEZ ANGULO**  
Subdirectora Jurídica y de Gestión Institucional

## Anexo 1. Exámenes ocupacionales

### Exámenes médicos pre-ocupacionales o de pre- ingreso

Se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo, los cuales están determinados en el Profesiograma de la URF, estructurado en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo. Estas evaluaciones deberán efectuarse con observancia de las disposiciones previstas en la Resolución No. 2346 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social.

Las evaluaciones de ingreso, podrán comprender los siguientes componentes, dependiendo de lo requerido en el Profesiograma de la URF, de acuerdo a la tarea y perfil del cargo:

- a. Valoración médica con énfasis osteomuscular, realizada por médico ocupacional en salud ocupacional.
- b. Colesterol total,
- c. Colesterol HDL,
- d. Colesterol LDL,
- e. Triglicéridos,
- f. Glicemia Basal,
- g. Audiometría, practicada por audiólogo
- h. Optometría

### Exámenes médicos de egreso para servidores públicos de la Entidad

Entendidas como aquellas que se realizan al trabajador cuando se termina la relación laboral, con el objeto de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas, deberán efectuarse con plena observancia de las disposiciones previstas en la Resolución 2346 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social. Dichos exámenes deberán practicarse de conformidad el

Profesiograma de la URF, estructurado en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las evaluaciones de egreso, podrán comprender los siguientes componentes, de acuerdo a la tarea y perfil del cargo:

- a. Valoración médica con énfasis osteomuscular, realizada por médico ocupacional en salud ocupacional.
- b. Colesterol total,
- c. Colesterol HDL,
- d. Colesterol LDL,
- e. Triglicéridos,
- f. Glicemia Basal,
- g. Hemoclasificación, realizada por profesionales en bacteriología.
- h. Audiometría, practicada por audiólogo
- i. Optometría

### **Evaluación médica ocupacional periódica programada**

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar de forma anticipada, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Estas evaluaciones, deberán efectuarse con plena observancia de las disposiciones previstas en la Resolución 2346 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social.

Es importante señalar, que los componentes de esta evaluación se determinarán para cada funcionario, de acuerdo a la tarea y perfil del cargo determinado en el Profesiograma de la URF, estructurado en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados del Diagnóstico de Salud de la URF correspondiente a la vigencia 2023.

La evaluación médica ocupacional periódica programada podrá comprender los siguientes componentes:

- ✓ Valoración médica con énfasis osteomuscular, realizada por médico ocupacional en salud ocupacional.
- ✓ Colesterol total
- ✓ Colesterol HDL
- ✓ Colesterol LDL
- ✓ Triglicéridos
- ✓ Glicemia Basal,



- ✓ Hemoclasificación, realizada por profesionales en bacteriología. .
- ✓ Optometría

**Nota:** Los componentes de los exámenes de ingreso, egreso y de la evaluación médica ocupacional periódica programada, sugeridos en el presente documento, podrán variar dependiendo las recomendaciones que sobre el particular se formulen en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo anterior, también se tendrá en cuenta la Matriz de Identificación de Peligros de la URF.