

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

2026



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
MARCO NORMATIVO.....	4
METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN.....	4
Recolección de Información	5
Diagnóstico	5
Diseño del Plan	5
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL RESUMIDO	5
Resultados Clave	5
Principales Necesidades Identificadas	5
OBJETIVOS DEL PLAN	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
EJES ESTRATÉGICOS, PROGRAMAS Y ACCIONES 2026	6
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	6
Jornadas deportivas, recreativas y culturales	6
Actividades familiares	7
Pausas activas fortalecidas	7
Flexibilidad horaria y promoción del teletrabajo	7
EJE 2. ENTORNOS LABORALES SALUDABLES.....	7
Talleres de manejo del estrés, ansiedad y burnout	7
Acompañamiento psicológico individual y grupal	8
Mindfulness y autocuidado.....	8
Campañas de salud física y hábitos saludables	8
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	8
Capacitación en diversidad, inclusión y enfoque diferencial.....	8
Socialización del Protocolo de prevención de violencias y acoso laboral.....	8
Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral.....	9
Estrategias de inclusión de contratistas en actividades de bienestar	9
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	9
Capacitación en herramientas ofimáticas, Excel e inteligencia artificial	9
Uso de plataformas digitales para encuestas, bienestar y capacitación	9

Analítica de datos para seguimiento del bienestar	10
Seguridad de la información y cultura digital	10
EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	10
Campañas del Código de Integridad	10
Reconocimientos por desempeño destacado	10
PROGRAMA DE INCENTIVOS	10
Incentivos no pecuniarios:	10
Reconocimiento público	11
Certificados de mérito	11
Experiencias de bienestar (recreación, cultura y deporte)	11
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
RESPONSABLES	11
ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	11

INTRODUCCIÓN

Los servidores públicos constituyen el activo estratégico más importante de la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca para el cumplimiento de su misionalidad y de los fines esenciales consagrados en la Constitución Política de 1991. En este sentido, el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida se erigen como finalidades sociales prioritarias del Estado colombiano.

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2026 se formula en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” (Ley 2294 de 2023), el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente los ODS 3, 4, 5, 10, 16 y 17.

Este Plan reconoce que la salud mental - entornos laborales saludables, el balance vida–trabajo, la identidad institucional y la transformación digital son ejes estratégicos para la eficiencia organizacional, la sostenibilidad del talento humano, la mejora continua del servicio público y la consolidación de la confianza ciudadana.

MARCO NORMATIVO

El presente Plan se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia (1991).
- Ley 909 de 2004.
- Decreto Ley 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015.
- Ley 1811 de 2016.
- Ley 1823 de 2017.
- Ley 1857 de 2017.
- Ley 1960 de 2019.
- Ley 2088 de 2021.
- Ley 2191 de 2022 (Derecho a la desconexión laboral).
- Ley 2294 de 2023 – PND 2022–2026.
- Decreto 0728 de 2025 (gestión de riesgos psicosociales).
- Ley 2466 de 2025 – Trabajo Digno y Decente.
- Lineamientos del DAFP – Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.

METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN

El Plan fue formulado a partir de tres fases:



Recolección de Información

- Normatividad vigente.
- Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.
- Resultados FURAG 2024.
- Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2026.
- Encuesta de necesidades de bienestar y capacitación (funcionarios y contratistas).

Diagnóstico

Se identificaron brechas relevantes en los componentes de Ingreso y Retiro, especialmente en:

- Provisión del empleo.
- Desvinculación asistida.
- Gestión de la información para el retiro.
- Inclusión de contratistas en estrategias de bienestar.

Diseño del Plan

El Plan se estructura bajo los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar, incorporando acciones correctivas, preventivas e innovadoras, con indicadores de seguimiento.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL RESUMIDO

Resultados Clave

- Calificación Política de Talento Humano: **77,2**
- Componente más crítico: **RETIRO (43,33)**
- Categorías críticas:
 - Provisión del empleo.
 - Desvinculación asistida.
 - Gestión de la información – retiro.
- Ruta con menor desempeño: **Ruta de la Felicidad (76).**

Principales Necesidades Identificadas

- Entornos laborales saludables y manejo del estrés.
- Equilibrio vida personal-laboral.
- Reconocimiento y motivación.



- Inclusión de contratistas.
- Fortalecimiento del clima organizacional.
- Capacitación en herramientas digitales, liderazgo y comunicación asertiva.

OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo General

Promover condiciones de bienestar laboral para el talento humano de la Agencia, a través de acciones orientadas al mejoramiento del ambiente de trabajo y al fortalecimiento de prácticas organizacionales que contribuyan al desempeño institucional y a la prestación del servicio

Objetivos Específicos

- Fomentar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Implementar acciones de bienestar con enfoque diferencial e inclusivo.
- Fortalecer la identidad, integridad y vocación por el servicio público.
- Implementar incentivos no pecuniarios basados en desempeño y compromiso.
- Acompañar procesos de desvinculación asistida y retención del conocimiento.

EJES ESTRATÉGICOS, PROGRAMAS Y ACCIONES 2026

EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Objetivo: Promover condiciones laborales saludables y equilibrio vida-trabajo.

Acciones principales:

Jornadas deportivas, recreativas y culturales

- Organización de jornadas institucionales deportivas y recreativas orientadas a la integración, el trabajo en equipo y la actividad física.
- Desarrollo de espacios culturales (muestras artísticas, actividades lúdicas y recreativas) que fortalezcan el bienestar emocional y la identidad institucional.
- Implementar jornadas de uso de la bicicleta como estrategia deportiva y recreativa, articulada con la promoción de la movilidad sostenible, el bienestar integral del talento humano y la cultura ambiental institucional.

Actividades familiares

- Realización del Día de la Familia institucional con actividades de integración, recreación y reconocimiento del núcleo familiar.
- Desarrollo de la jornada conmemorativa del Día de la Niñez, dirigida a hijas e hijos de las y los servidores, promoviendo entornos protectores y de bienestar.

1.1.1. Estrategia de salario emocional (día libre cumpleaños, tardes de bienestar)

- Implementación del beneficio de día libre por cumpleaños, conforme a lineamientos internos y disponibilidad del servicio.
- Programación periódica de tardes de bienestar orientadas al descanso activo, la integración y el reconocimiento del talento humano.

Pausas activas fortalecidas

- Ejecución de pausas activas dirigidas y estructuradas durante la jornada laboral, con enfoque en prevención de riesgos físicos y psicosociales.
- Capacitación básica a servidores y líderes de área en la correcta realización de pausas activas y autocuidado laboral.

Flexibilidad horaria y promoción del teletrabajo

- Socialización e implementación de esquemas de flexibilidad horaria, de conformidad con la normatividad vigente y las necesidades del servicio.
- Promoción y acompañamiento en la adopción de modalidades de trabajo remoto o teletrabajo, cuando aplique, fortaleciendo el equilibrio vida-trabajo y la productividad institucional.

EJE 2. ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

Objetivo: Fortalecer entornos laborales saludables y resilientes mediante la gestión del bienestar psicosocial y la prevención de los riesgos psicosociales, que permitan al talento humano adaptarse, responder y recuperarse de manera efectiva frente a las exigencias del trabajo.

Acciones principales:

Talleres de manejo del estrés, ansiedad y burnout

- Realización de talleres psicoeducativos sobre identificación, prevención y manejo del estrés, la ansiedad y el síndrome de burnout en el entorno laboral.



- Desarrollo de sesiones prácticas orientadas a la aplicación de técnicas de afrontamiento, autorregulación emocional y manejo de cargas laborales.

Acompañamiento psicológico individual y grupal

- Prestación de acompañamiento psicológico individual, confidencial y oportuno para el Talento Humano que lo requieran.
- Implementación de espacios de intervención grupal para el fortalecimiento del apoyo emocional, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

Mindfulness y autocuidado

- Ejecución de sesiones guiadas de mindfulness, respiración consciente y relajación, orientadas a la reducción del estrés laboral.
- Desarrollo de jornadas de sensibilización en prácticas de autocuidado emocional, manejo del tiempo y equilibrio vida-trabajo.

Campañas de salud física y hábitos saludables

- Implementación de campañas institucionales de promoción de hábitos saludables, incluyendo actividad física, alimentación balanceada y descanso adecuado.
- Articulación con el SG-SST para la realización de jornadas de valoración y sensibilización en salud física y prevención de enfermedades laborales.

EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Objetivo: Garantizar ambientes laborales seguros, equitativos y libres de discriminación.

Acciones principales:

Capacitación en diversidad, inclusión y enfoque diferencial

- Desarrollo de jornadas de capacitación y sensibilización en diversidad, inclusión, enfoque diferencial y trato digno, dirigidas a servidoras, servidores públicos y contratistas.
- Implementación de procesos formativos orientados a la prevención de la discriminación, el respeto por la diferencia y la promoción de una cultura organizacional inclusiva.

Socialización del Protocolo de prevención de violencias y acoso laboral

- Socialización periódica del Protocolo de prevención y atención de violencias y acoso laboral, sexual y discriminación, garantizando su conocimiento y aplicación institucional.
- Realización de jornadas pedagógicas sobre rutas de atención, canales de denuncia y medidas de protección, en articulación con el Comité de Convivencia Laboral.

Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral

- Capacitación a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral en normatividad, funciones, manejo de conflictos y resolución pacífica de controversias.
- Seguimiento y acompañamiento a la gestión del Comité, mediante la revisión de actas, planes de mejora y análisis de casos, conforme a la normativa vigente.

Estrategias de inclusión de contratistas en actividades de bienestar

- Vinculación de contratistas a las actividades de bienestar, capacitación y sensibilización, garantizando condiciones de participación equitativa.
- Difusión oportuna de la oferta institucional de bienestar y convivencia dirigida a contratistas, promoviendo su integración y sentido de pertenencia institucional.

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Objetivo: Facilitar el bienestar mediante herramientas digitales.

Acciones principales:

Capacitación en herramientas ofimáticas, Excel e inteligencia artificial

- Desarrollo de jornadas de capacitación en herramientas ofimáticas, Excel e introducción al uso responsable de la inteligencia artificial aplicada a la gestión pública.
- Implementación de talleres prácticos orientados al fortalecimiento de competencias digitales para la optimización de tareas, análisis de información y mejora del desempeño laboral.

Uso de plataformas digitales para encuestas, bienestar y capacitación

- Implementación y uso de plataformas digitales para la aplicación de encuestas de bienestar, clima laboral y satisfacción institucional.

- Desarrollo de espacios virtuales para la ejecución de actividades de bienestar y capacitación, ampliando la cobertura y facilitando la participación.

Analítica de datos para seguimiento del bienestar

- Diseño e implementación de tableros de control básicos para el seguimiento de indicadores de bienestar, participación y satisfacción.

Seguridad de la información y cultura digital

- Capacitación en buenas prácticas de seguridad de la información, protección de datos personales y uso adecuado de las herramientas digitales.
- Desarrollo de campañas de sensibilización sobre cultura digital, ciberseguridad y responsabilidad en el uso de tecnologías institucionales.

EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Objetivo: Fortalecer el sentido de pertenencia y la cultura de integridad.

Acciones principales:

Campañas del Código de Integridad

- Desarrollo de campañas pedagógicas para la apropiación de los valores del Código de Integridad, mediante piezas comunicativas, jornadas de sensibilización y espacios participativos.
- Realización de actividades de reflexión y socialización sobre la aplicación del Código de Integridad en la gestión diaria y la toma de decisiones éticas.

Reconocimientos por desempeño destacado

- Implementación de estrategias de reconocimiento institucional a servidoras y servidores con desempeño destacado, buenas prácticas e iniciativas de mejora.
- Socialización periódica de experiencias exitosas y logros institucionales como

PROGRAMA DE INCENTIVOS

Incentivos no pecuniarios:



Reconocimiento público

- Realización de actos institucionales de reconocimiento público a servidoras y servidores por desempeño destacado, buenas prácticas y aportes significativos a la gestión.
- Difusión de los reconocimientos a través de los canales internos de comunicación (cartelera, intranet, boletines o eventos institucionales), fortaleciendo la motivación y el sentido de pertenencia.

Certificados de mérito

- Otorgamiento de certificados de mérito a servidoras y servidores que se destaquen por cumplimiento de metas, compromiso institucional o resultados sobresalientes.
- Registro y archivo de los certificados de mérito como soporte de reconocimiento institucional y evidencia de estímulo al desempeño.

Experiencias de bienestar (recreación, cultura y deporte)

- Articulación institucional para la participación del Talento Humano de la Agencia en actividades recreativas, culturales y deportivas programadas por el nivel central de la Gobernación de Cundinamarca, incluidos eventos institucionales como la *Copa Gobernación*, como estrategia de integración, reconocimiento al desempeño y fortalecimiento del ambiente laboral.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Indicadores MIPG – Talento Humano.
- Seguimiento trimestral en Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Evaluación de impacto mediante encuestas de percepción.
- Reporte FURAG vigencia 2026.

RESPONSABLES

- Alta Dirección.
- Dirección Administrativa y Financiera.
- Proceso de gestión del Talento Humano
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.

ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS



La asignación presupuestal del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 se realiza con fundamento en los principios de legalidad, eficiencia, austeridad, planeación y sostenibilidad fiscal, garantizando un enfoque en resultados. Los recursos se orientan a la ejecución de los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, priorizando acciones en salud mental - entornos laborales saludables y riesgos psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y personal, acompañamiento al retiro, fortalecimiento del clima organizacional, la identidad institucional, la integridad pública y la inclusión de contratistas, conforme a la normativa vigente.

La financiación proviene del presupuesto de funcionamiento, recursos del SG-SST, convenios interinstitucionales, alianzas estratégicas. La priorización del gasto se basa en diagnósticos institucionales, resultados del FURAG, encuestas de necesidades y niveles de desempeño, distribuyendo los recursos de manera referencial entre los ejes estratégicos. La ejecución estará a cargo del proceso de gestión del Talento Humano, con seguimiento, control y evaluación periódica, reportes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y atención a entes de control, sin generar compromisos superiores a los recursos aprobados, asegurando la responsabilidad fiscal y la sostenibilidad financiera de la Agencia.