



**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
2026**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

**Agencia del Inspector General de
Tributos, Rentas y Contribuciones
Parafiscales – ITRC**

**PLAN DE
BIENESTAR
SOCIAL E
INCENTIVOS
2026**

**“Juntos
construimos
bienestar”**

SIG

Página: 1 de 26

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	GTH-FT-018	Versión	05	Fecha emisión	23/10/2023
--------	------------	---------	----	---------------	------------



Tabla de contenido

1. OBJETIVOS.....	3
1.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO.....	3
1.2. OBJETIVO GENERAL	3
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2. ALCANCE	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. MARCO CONCEPTUAL.....	6
5. DIAGNÓSTICO	8
6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025	8
6.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial	13
6.2 Eje 2. Salud Mental	20
6.3 Eje 3. Diversidad e Inclusión.....	21
6.4 Eje 4. Transformación Digital	23
6.5 Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.....	24
7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	12



1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO

Aumentar el nivel de Bienestar, desarrollo de competencias, compromisos y productividad de los Servidores Públicos de la Agencia ITRC.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las Servidoras y los Servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, la salud física y mental, la diversidad e inclusión, la transformación digital y los valores institucionales, fomentando la productividad, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental y emocional de las Servidoras y los Servidores públicos.

1.3.2. Impulsar acciones que refuercen la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las Servidoras y los Servidores públicos.

1.3.3. Fomentar esquemas flexibles de trabajo encaminados a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las Servidoras y los Servidores públicos.

1.3.4. Implementar herramientas y programas digitales que faciliten la gestión del bienestar (encuestas en línea a través de las herramientas colaborativas, aplicaciones de autocuidado, capacitación virtual) que impulsen la transformación digital interna.

1.3.5. Ejecutar iniciativas que promuevan la diversidad, la inclusión y la equidad en el trabajo.

1.3.6. Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.



1.3.7. Realizar seguimiento continuo al plan mediante indicadores y encuestas institucionales para ajustar las acciones según las necesidades emergentes.

1.3.8. Implementar estrategias de comunicación y reconocimiento para fortalecer la identidad institucional, los valores del Código de Integridad y la vocación por el servicio público incluyendo incentivos a servidores destacados.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, está dirigido a todas las servidoras y los servidores públicos de planta, vinculados en la entidad en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales y a su grupo familiar.

Para efectos del Plan de Bienestar, se entiende como grupo familiar de los Servidores:

- ❖ El cónyuge o compañero(a) permanente.
- ❖ Los padres del empleado.
- ❖ Los hijos(as), hijastros(as) y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del Servidor.

Los Servidores que se encuentren en alguna situación administrativa como vacaciones, permiso, licencias no podrán participar en las actividades de bienestar social.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios solo están dirigidos a los Servidores con derechos de carrera administrativa y a los de libre nombramiento y remoción.

Las acciones se desarrollarán según disponibilidad presupuestal, combinando modalidades presenciales y virtuales.



3. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". Título II SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO Capítulo I Disposiciones generales del sistema de estímulos; Capítulo 2 Programas de bienestar social e incentivos; Capítulo III Programas de bienestar social; Capítulo IV Programas de incentivos.

- Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". 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 desarrollen la presente Ley"*.

- Ley 1221 de 2008. "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".

- Decreto 884 de 2012. "Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones".

- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 10 Sistema de Estímulos; Capítulo 6 Capacitación, Estímulos y Bienestar".

- Decreto 1072 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". Libro 2, Parte 2, Capítulo 5. "Teletrabajo".

- Ley 1811 de 2016. "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito".

- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".

- Ley 1823 de 2017. "Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Sistema Integrado
de Gestión - SIG

- Ley 1857 de 2017. "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
- 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". Artículo 3.
- Ley 2088 de 2021. "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones".
- Ley 2191 de 2022. "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Pacto por la Equidad
- Normativa interna ITRC: Políticas institucionales de bienestar, teletrabajo y carrera administrativa.

4. MARCO CONCEPTUAL

- **Bienestar Social:** Conjunto de factores destinados a favorecer el desarrollo integral de los Servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.
- **Calidad de vida laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).
- **Clima laboral:** Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004)

Página: 6 de 26

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	GTH-FT-018	Versión	05	Fecha emisión	23/10/2023
--------	------------	---------	----	---------------	------------



**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
2026**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

- **Cultura organizacional:** se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).
- **Plan de Incentivos:** Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores Servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.
- **Programas de bienestar social:** Encaminados a mejorar las condiciones de vida del Servidor público y su familia.
- **Programas de incentivos:** Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los Servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los Servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



5. DIAGNÓSTICO

Base metodológica del diagnóstico

El diagnóstico del Plan de Bienestar 2026 se sustenta en la encuesta estructurada aplicada a los servidores de la Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC entre el 21 de noviembre y el 2 de diciembre de 2025, con una muestra efectiva de 90 servidores sobre un universo de 113, alcanzando un nivel de confianza del 94,7% y un margen de error del 5,3%, instrumento que fue estructurado con el apoyo de la caja de compensación Compensar.

Este nivel de confiabilidad permite que los resultados reflejen de manera representativa las condiciones reales de bienestar, necesidades y expectativas de los servidores de la entidad.

Perfil sociodemográfico relevante para el bienestar

El diagnóstico evidencia una planta con características que requieren una política de bienestar diferenciada y con enfoque familiar y psicosocial:

- El 58,89 % de los servidores son mujeres y 41,11 % hombres, lo que implica la necesidad de políticas sensibles a género y cuidado.
- El 42,22 % pertenece a la Generación X (40 a 55 años) y el 35,56 % a Millennials (31 a 43 años), evidenciando una población laboral con alta carga familiar y responsabilidades de cuidado.
- El 63,33 % tiene hijos, principalmente uno o dos, y estos se concentran en edades escolares y juveniles, lo que genera una alta demanda de conciliación vida laboral-familiar.
- El 78,95 % de quienes tienen hijos vive en pareja, lo que confirma la estructura familiar nuclear predominante.

Condiciones de vida, redes de apoyo y mascotas

El entorno familiar y doméstico es un factor central del bienestar:

- La mayoría de los servidores vive con su pareja (33,81 %) y/o hijos (30,22 %), seguido por padres (15,11 %), lo que evidencia responsabilidades de cuidado multigeneracional.



- El 55,56 % tiene mascotas, principalmente perros (50 %) y gatos (48,44 %), lo que abre una oportunidad para programas de bienestar orientados al vínculo humano-animal y la salud emocional.

Salud física y necesidades de prevención

Aunque la mayoría no presenta discapacidad (94,44 %), el estudio revela una alta demanda de servicios de promoción y prevención:

Las principales necesidades de apoyo en salud son:

Prioridad	Demanda
Manejo de estrés y relajación	17,03 %
Acondicionamiento físico	16,59 %
Nutrición	11,79 %
Oftalmología, citología, audición	11,79 %
Salud oral	10,48 %
Salud osteomuscular	9,61 %

Esto demuestra que el bienestar físico está directamente asociado con riesgos psicosociales, sedentarismo y fatiga laboral, lo cual debe ser una prioridad estratégica en 2026.

Uso del tiempo libre y hábitos de autocuidado

El diagnóstico evidencia limitaciones significativas de tiempo para el descanso:

- El 42,22 % dispone de menos de 2 horas semanales para ocio y recreación, y solo el 8,89 % dispone de más de 8 horas, lo que sugiere una alta carga laboral y riesgo de agotamiento.



- Las actividades más frecuentes en el tiempo libre son familiares, culturales y de descanso, lo que confirma la importancia del bienestar psicosocial.
- El 19,21 % no practica ningún deporte, y solo una parte realiza actividad física regular, evidenciando la necesidad de fortalecer programas de actividad física institucional.

Clima laboral y expectativas de bienestar organizacional

Los servidores priorizan claramente un bienestar integral, donde el clima laboral es determinante:

Los aspectos más importantes del bienestar son:

- Ambiente laboral agradable (27,09 %)
- Balance vida personal – trabajo (22,31 %)
- Crecimiento laboral y profesional (19,52 %)

En relación con el clima laboral, los factores que más impactan positivamente son:

- Sentido de pertenencia (23,33 %)
- Inteligencia emocional (22,22 %)
- Reconocimiento (18,89 %)
- Habilidades comunicativas (13,33 %)

Prioridades estratégicas del Programa de Bienestar 2026

De acuerdo con los propios servidores, las líneas que deben priorizarse en 2026 son:

- Actividades recreativas (21,86 %)
- Clima laboral (17,41 %)
- Actividades deportivas (14,17 %)
- Actividades culturales (11,34 %)
- Promoción y prevención en salud (9,72 %)

Esto confirma que el bienestar esperado no es solo recreativo, sino estructural, asociado a la salud mental, el reconocimiento y la conciliación.



Equilibrio psicosocial y modalidades laborales

Existe una alta valoración de medidas de flexibilidad y conciliación, entre ellas:

Medida	% Muy importante
Teletrabajo	83,33 %
Trabajo remoto	82,22 %
Horarios flexibles	83,33 %
Viernes feliz (jornada flexible)	78,89 %
Reconocimiento por antigüedad	81,11 %
Día de la familia	80,00 %

Esto evidencia que el bienestar organizacional está directamente vinculado a la flexibilidad laboral, no solo a actividades recreativas.

Salud mental como eje estructural

La salud mental es una necesidad crítica:

- 72,22 % considera muy importante la orientación psicológica
- 71,11 % considera muy importante la semana de la salud y el bienestar

Esto confirma la necesidad de fortalecer el componente de prevención del riesgo psicosocial, alineado con el SG-SST y el MIPG.

Situación económica y estabilidad

El perfil económico muestra una planta laboral con capacidad de consumo, pero alta presión financiera:

- 74,44 % tiene ingresos familiares superiores a 4 SMLV
- 67,78 % desea acceder a vivienda propia

Las principales prioridades financieras son ahorro, educación, vivienda y pago de deudas



Esto justifica la inclusión de programas de educación financiera, ferias de vivienda y beneficios económicos dentro del Plan de Bienestar.

Conclusión diagnóstica

El diagnóstico evidencia que el Plan de Bienestar 2026 debe evolucionar desde un enfoque de actividades aisladas hacia un modelo integral de bienestar organizacional, centrado en:

- Salud mental y prevención psicosocial
- Flexibilidad y conciliación vida-trabajo
- Fortalecimiento del clima laboral y el reconocimiento
- Integración familiar
- Actividad física y recreación estructurada
- Apoyo socioeconómico

Este enfoque es coherente con las necesidades reales de los servidores del ITRC y con los estándares de bienestar del MIPG y el FURAG.

6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

El Plan de Bienestar Social e incentivos para la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC para la vigencia 2026, está dirigido a las servidoras y servidores públicos de la planta de personal, y se fundamenta en el diagnóstico institucional de bienestar aplicado en la vigencia 2025.

Es así como se identificó como factores críticos el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud mental, el clima organizacional, el reconocimiento, la integración familiar, la actividad física y la flexibilidad laboral.

En concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Programa Nacional de Bienestar, el plan se estructura en los siguientes cinco (5) ejes estratégicos:

- ❖ Eje 1. Equilibrio Psicosocial
- ❖ Eje 2. Salud Mental
- ❖ Eje 3. Diversidad e Inclusión
- ❖ Eje 4. Transformación Digital
- ❖ Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público



Estos ejes se desarrollan de manera integrada, articulándolas necesidades reales de los servidores con la estrategia institucional de gestión del talento humano, enfocado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

6.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Este eje busca garantizar condiciones de trabajo que favorezcan el balance entre la vida personal, familiar y laboral, la adaptación a nuevas formas de trabajo y la calidad de vida de los servidores, atendiendo los factores intralaborales y extralaborales identificados en el diagnóstico institucional.

Para la vigencia 2026, este eje se desarrollará prioritariamente a través de las siguientes líneas de acción:

a. Conciliación y flexibilidad laboral

✓ Horarios flexibles

Los Servidores y Servidores de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC, pueden seleccionar el horario de su jornada laboral, de acuerdo con las opciones formalizadas por ésta, buscando con esto impactar positivamente en su calidad de vida.

Se autorizarán los siguientes horarios:

- De 7:00 a.m. a 04:00 p.m. con una hora de almuerzo.
- De 8:00 a.m. a 05:00 p.m. con una hora de almuerzo.
- De 9:00 a.m. a 06:00 p.m. con una hora de almuerzo.

De igual manera, se podrán autorizar eventualmente horarios flexibles, cuando se presenten situaciones que así lo ameriten como, por ejemplo, eventualidades que alteren el orden público y/o el desplazamiento seguro a los hogares, asegurando su salud y bienestar.

Atendiendo las necesidades del servicio, los servidores públicos, de mutuo acuerdo con sus jefes inmediatos, podrán elegir uno de los horarios establecidos, situación que deberá ser reportada al Proceso de Gestión del Talento Humano mediante comunicación oficial interna suscrita por el jefe inmediato del servidor público.



Estará a cargo de los(as) jefes inmediatos el seguimiento al cumplimiento de la jornada laboral por parte de quienes prestan el servicio en la dependencia a su cargo.

Como aporte a esta estrategia, se propenderá porque las reuniones, capacitaciones y actividades institucionales se programen en horarios que respeten la desconexión laboral y favorezcan la conciliación vida – trabajo, se sugiere que se realicen en el horario comprendido entre las 09:00 a.m. y las 04:00 p.m.

✓ **Teletrabajo y trabajo remoto en casa**

En la vigencia 2026 se continuará con las etapas de acuerdo con el procedimiento, permitiendo así, elevar los niveles de productividad y el equilibrio en el entorno personal, familiar y laboral de las Servidoras y Servidores de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC.

✓ **Jornada de flexibilidad laboral para el Bienestar y la Productividad**

Con el propósito de fortalecer el bienestar laboral, promover el equilibrio entre la vida personal y laboral y optimizar la productividad institucional, la administración autorizará el último viernes de cada mes una jornada de flexibilidad laboral, la cual se desarrolla mediante trabajo remoto, sin que esto implique la afectación del servicio.

Durante esta jornada, los servidores y servidoras cumplirán su horario laboral de 07:00 AM a 04:00 PM con 1 hora de almuerzo, garantizando el desarrollo de sus funciones, el cumplimiento de las metas y la atención oportuna de los asuntos a cargos.

Esta medida de flexibilidad contribuye a:

- La optimización de los tiempos de desplazamiento.
- La mejora en la concentración y productividad, al desarrollarse las actividades en un entorno controlado.
- La disminución del estrés laboral y físico, asociado a los traslados y a la exposición prolongada de entornos presenciales.
- El fortalecimiento del compromiso, la corresponsabilidad y la autonomía en



el cumplimiento de las funciones asignadas.

- La promoción de prácticas de gestión moderna del talento humano, alienadas con los principios de bienestar laboral y eficiencia administrativa.

b. Días compensatorios y bienestar familiar

Cumpleaños: Con el fin de reconocer este día a las Servidoras y a los Servidores de planta de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC, se otorgará un (1) día de descanso remunerado, para que sea disfrutado dentro del mes de su cumpleaños, no obstante, en caso de que por necesidades del servicio no pueda disfrutar este beneficio en los términos señalados, podrá solicitarlo en el siguiente mes.

Día de la Familia: De acuerdo con los resultados del diagnóstico realizado, se otorgará a cada Servidor un (1) día compensatorio en cada semestre del año, de acuerdo con el Concepto 344731 de 2022 con fecha del 16 de septiembre de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública, para promover el disfrute y la unidad familiar de los Servidores de la Agencia ITRC. Para ello, deberá compensar ocho (8) horas para cada semestre. No es necesario que, se compense una hora diaria, se podrán registrar fracciones de tiempo inferiores, sin que se exceda de 60 minutos por jornada que conlleven a horarios de trabajo excesivos.

Para formalizar el tiempo compensado, los Servidores deberán diligenciar el formato "Control de horas compensadas día de la familia" y anexarlo al formato de "Solicitud de Permiso", previo visto bueno del Jefe inmediato, detallando las actividades adelantadas en las observaciones del día correspondiente.

Descanso compensado Semana santa y Festividades de fin de año: Se promoverá la compensación de tiempo para el disfrute en familia durante estas dos épocas del año. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017, y la programación e instrucciones definidas y avaladas por la Secretaría General.

Criterios de compensación de las horas de semana santa y descanso de fin de año:

Los horarios de compensación para quienes asisten de manera presencial, así como, quienes se encuentran en teletrabajo, serán los siguientes:



**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
2026**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

- De 6:00 AM a 4:00 PM (con una (1) hora de almuerzo)
- De 7:00 AM a 5:00 PM (con una (1) hora de almuerzo)
- De 8:00 AM a 6:00 PM (con una (1) hora de almuerzo)

Los días en que los Servidores asistan de manera presencial a la Sede, podrán compensar extraordinariamente hasta 2.5 horas siempre y cuando el tiempo sea compensado dentro del horario de 06:00 a.m. hasta las 06:00 p.m. por la necesidad del servicio y previa autorización del jefe inmediato.

Excepcionalmente, se autoriza la compensación en los sábados que, se señalen en las respectivas circulares de 07:00 a.m. a 01:00 p.m.

En el caso de los Servidores y Servidoras que, les sean autorizadas capacitaciones mediante acto administrativo, contrato, o aquellas que sean remitidas desde el correo del Proceso de Gestión del Talento Humano, y que su desarrollo sea en horarios diferentes al laboral y en época diferente a la de compensación, este tiempo podrá ser registrado para la compensación en el formato de control de horas compensadas con la respectiva observación y visto bueno del jefe inmediato.

Asimismo, en caso de que se deba realizar un trabajo que involucre mayor tiempo para su ejecución al horario autorizado de compensación, y que sea exclusivamente por necesidades del servicio, este debe ser comunicado al Proceso de Gestión del Talento Humano y debe estar previamente autorizado por el líder del proceso.

No se podrá disfrutar el descanso compensado, de manera continua con el inicio o finalización de las vacaciones o permisos, no obstante, este último se podrá conceder en casos de fuerza mayor, el cual debe ser evaluado por el jefe inmediato. Sin embargo, se podrán disfrutar de manera discontinua siempre y cuando haya por lo menos un día laborado entre el disfrute del descanso compensado y las vacaciones y/o permiso; si dicho lapso entre los periodos mencionados coincide con días de teletrabajo, el Servidor deberá asistir de manera presencial a la sede de la entidad al menos un día.

En el evento que no se realice la compensación correspondiente a los días requeridos de acuerdo con los horarios establecidos, los Servidores y Servidoras tendrán derecho a descansar dentro del turno elegido, única y exclusivamente las horas compensadas efectivamente, en días completos y consecutivos, es decir el equivalente a 8 horas, por lo cual, no se tendrán en cuenta aquellos tiempos que no alcancen a completar una jornada diaria.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Sistema Integrado
de Gestión - SIG

Vacaciones recreativas: Se realizarán actividades lúdicas, formativas y/o recreativas que, fomenten el desarrollo de habilidades sociales de los niños con la finalidad de afianzar los lazos familiares.

Uso de la bicicleta: Otorgar el compensatorio correspondiente, a las Servidoras y Servidores de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC, el cual se encuentra determinado en la Circular 21 del 28 de agosto de 2017, establecido por el Gobierno Nacional en la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.

Adicionalmente a lo anterior, las servidoras y servidores públicos, que se transporten en patines o patinetas no eléctricas o asistidas, podrán disfrutar de este beneficio.

Valeras emocionales: Es un incentivo otorgado a las Servidoras y Servidores de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC y a sus familias, cuyo objeto es fomentar la integración familiar, participación y bienestar.

Desvinculación laboral asistida: Se dará cumplimiento a lo establecido en el Manual de Desvinculación Asistida de la entidad, preparando a los Servidores que, se desvinculan para el cambio.

Celebración de convenios y alianzas público, privadas: Esta estrategia permite consolidar las alianzas públicas o privadas que, permitan llevar a cabo las actividades definidas en este Plan o que generen bienestar a los Servidores.

Bienestar familiar ampliado: Teniendo en cuenta que un alto porcentaje de los servidores tienen mascotas, vinculo que permite reducir el estrés, mejorar la salud mental y fortalece redes de apoyo, es importante realizar una actividad que pueda incluir jornadas pet-friendly, campañas de cuidado animal o actividades de integración.

Estabilidad habitacional y bienestar socioeconómico: Teniendo en cuenta el porcentaje de servidores que manifiestan querer vivienda propia, lo cual se puede considerar una de las mayores razones de estrés financiero y emocional, es importante incluir dentro del plan actividades enfocadas a ferias de vivienda o



educación financiera.

✓ **Celebración de fechas especiales**

Actividad prepensionados: Actividades encaminadas a proporcionar herramientas o conductas para la preparación de esta etapa y reconocimiento por los años de servicio.

Día del Servidor Público: En este día se programarán actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así como actividades que exalten la labor del Servidor público.

c. Reconocimientos y permanencia

✓ **Reconocimiento por antigüedad**

Es la exaltación que se les otorga a los Servidores por haber laborado de manera ininterrumpida en la entidad por un determinado número de años. En virtud de lo anterior, se les otorgará como reconocimiento días de descanso remunerado, así:

- Un (1) día de descanso remunerado anualmente, a partir de los cinco (5) años de labores ininterrumpidas y hasta los nueve (9) años de servicio en la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC.
- Dos (2) días de descanso remunerado anualmente, a partir de los diez (10) años de labores ininterrumpidas y hasta los diecinueve (19) años de servicio en la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC.
- Tres (3) días de descanso remunerado anualmente a partir de los veinte (20) años de servicio ininterrumpido en la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC.

✓ **Reconocimientos logros académicos:**

Con el fin de exaltar el desarrollo profesional, se realizará un reconocimiento a



través del correo electrónico para los Servidores que informen un logro académico de educación formal.

d. Integración y recreación

✓ Cierre de gestión

Propiciando la integración, el trabajo en equipo y reconociendo la ardua labor que se desarrolla día a día.

En el último bimestre del año 2026, se realizará una actividad de esparcimiento e interacción, para las Servidoras y los Servidores de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC.

✓ Eventos recreacionales y deportivos

Con el fin de propiciar relaciones positivas entre compañeros de trabajo, generando espacios de armonía, la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC realizará actividades enfocadas a la recreación y el esparcimiento deportivo.

✓ Feria del emprendimiento

Actividad pensada en apoyar la iniciativa de emprendimiento de los colaboradores de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC, con la finalidad de que den a conocer sus productos o servicios de manera virtual o presencial.

e. Desconexión laboral

Se garantizará a las Servidoras y los Servidores de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC, el derecho de la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. Asimismo, a que puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Lo anterior se encuentra disponible en la Política de Desconexión Laboral disponible



en INTEGRA.

6.2 Eje 2. Salud Mental

La salud mental constituye un eje estratégico del Plan de Bienestar 2026, orientado a prevenir el riesgo psicosocial, fortalecer el bienestar emocional y garantizar la sostenibilidad del desempeño institucional, el cual se articula directamente con el SG-SST y la gestión del riesgo psicosocial institucional.

Este eje comprende las siguientes acciones:

✓ Aplicación de la batería de riesgo psicosocial

La UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC aplicará esta herramienta para evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrentan sus trabajadores, con el fin de mitigar los factores que, incrementen esta situación.

✓ Exámenes periódicos ocupacionales

La UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC realizará exámenes periódicos ocupacionales, con el propósito de monitorear los factores de riesgo a los que, pueden estar expuestos sus trabajadores y establecerá e identificará posibles diagnósticos permanentes o temporales originados, ya sea de enfermedades de origen común o laboral.

✓ Orientación Psicológica

La UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC realizará intervención psicológica, por medio de profesionales que, brinden orientación a sus Servidores y Servidoras o grupo familiar establecido en este plan, para abordar diferentes temas que puedan afectarlos en el área personal, social, familiar, laboral y profesional. Mitigando las consecuencias que, se puedan originar de estos. Este servicio, se prestará de manera presencial o virtual.



✓ **Semana de la Salud y el bienestar**

La UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC desarrollará actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud de sus Servidores y Servidoras.

6.3 Eje 3. Diversidad e Inclusión

Este eje promueve la equidad, la no discriminación y el respeto por la diversidad, integrando enfoques diferenciales de género, cuidado, discapacidad y diversidad cultural.

Este eje incluye:

✓ **Conmemoración de fechas institucionales, relacionadas con diversidad, genero, discapacidad, etnia y derechos humanos.**

- Día del niño
- Día Internacional de la Mujer
- Día Internacional del Hombre
- Día Internacional del Orgullo LGBTQIA+
- Día Internacional de los Afrodescendientes
- Día del Respeto por la Diversidad Cultural
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad
- Día del adulto mayor
- Día del padre
- Día de la madre
- Día de la salud mental

✓ **Fortalecimiento de medidas de conciliación y protección, tales como:**

✓ **Salas Amigas de la Familia Lactante**

La UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC adecuó la Sala Amiga de la Familia Lactante con el objetivo de promover la lactancia en las madres lactantes, proporcionando un entorno



protegido. Este espacio ha sido dispuesto para ofrecerles privacidad, higiene y accesibilidad, para que puedan extraer y conservar la leche materna adecuadamente en su horario laboral, promoviendo el bienestar tanto de las madres como de los bebés, la cual cuenta con concepto satisfactorio de la Secretaría Distrital de Salud.

De acuerdo con lo señalado en la Ley 2306 de 2023, las madres lactantes tienen derecho a dos descansos remunerados de 30 minutos hasta los 6 meses de edad del menor y desde los 7 meses hasta los 2 años a un descanso remunerado por lactancia de 30 minutos, siempre y cuando, la madre lactante continúe durante ese tiempo una adecuada lactancia materna.

✓ **Autorización de trabajo virtual para mujeres y personas menstruantes**

En concordancia con las acciones que promueven la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes que experimenten sintomatología ajena al proceso fisiológico natural, debidamente certificada por el médico tratante de la EPS, se les autorizará trabajo remoto en casa por el término de tres (3) días al mes.

Lo anterior, de acuerdo con lo señalado en la Circular externa N° 100-002-2025.

✓ **Programa de apoyo familiar en el trabajo "Te cuido incondicionalmente"**

Esta estrategia permite a las servidoras y los servidores, conciliar su vida laboral y familiar, permitiendo que puedan desarrollar sus funciones mediante trabajo remoto en casa, cuando se presente una **incapacidad médica** soportada a uno de los siguientes miembros de su familia:

- El cónyuge o compañero(a) permanente.
- Los padres del empleado.
- Los hijos(as), hijastros(as) y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del Servidor.

Para acceder a este beneficio, el servidor o servidora deberá remitir al correo del Proceso de Gestión del Talento Humano la respectiva incapacidad, copiando a su jefe inmediato.



La autorización estará sujeta a que el jefe inmediato informe a Talento Humano por medio del correo electrónico la viabilidad de que pueda cumplir con las actividades mediante la modalidad laboral y que no habrá afectación a la efectiva prestación del servicio.

Desde el Proceso de Gestión del Talento Humano, se analizará la información reportada por el servidor y el jefe inmediato, para dar viabilidad a este beneficio. En caso de que, la situación familiar no permita que el trabajador desarrolle sus funciones, deberá tramitar el respectivo permiso o licencia no remunerada según corresponda.

Estas acciones garantizan un entorno laboral inclusivo y respetuoso de las condiciones particulares de los servidores.

6.4 Eje 4. Transformación Digital

Este eje integra la tecnología como herramienta de bienestar y eficiencia institucional, facilitando la flexibilidad, la comunicación y el autocuidado.

✓ Analítica de datos para el bienestar

Tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, de allí que la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC desde el Proceso de Gestión del talento Humano de la Secretaria General, realizará la segmentación y caracterización de sus Servidoras y Servidores, así como, la obtención de datos relevantes, para la implementación de los programas de bienestar, a través de encuestas o formatos.

✓ Creación de ecosistemas digitales

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.

Esta estrategia se encuentra alineada con las diferentes modalidades de trabajo adoptadas por la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y



Contribuciones Parafiscales - ITRC, como los son el teletrabajo, trabajo remoto y los lineamientos que se emitan relacionados con la desconexión laboral.

✓ **Creación y cultura digital para el bienestar**

Promover el uso de aplicaciones y herramientas para autocuidado, organización del trabajo, aprendizaje colaborativo y actividad física.

6.5 Eje 5. 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. Para lo cual, la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC incentivará la cultura organizacional, en este sentido.

✓ **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público**

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.

Para ello, la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC fomentará la integridad en el servicio público y la gestión de conflictos de intereses, a través de las siguientes estrategias:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Sistema Integrado
de Gestión - SIG

- Implementación de su política de integridad.
- La selección de sus gestores de integridad

✓ **Incentivos**

Incentivos pecuniarios: Están constituidos por reconocimiento económico que, se asigna al mejor equipo de trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales.

Incentivos no pecuniarios: Los incentivos no pecuniarios, están dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Mejores empleados de la Entidad: Se seleccionará a los mejores Servidores de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el Instructivo de Otorgamiento de Incentivos PA02-GTH-PR08-IN01 o el que, lo modifique.

Mejores equipos de trabajo: Se seleccionará a los mejores equipos de trabajo de esta Agencia, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el Instructivo de Otorgamiento de Incentivos PA02-GTH-PR08-IN01 o el que, lo modifique.

✓ **Medición del clima organizacional**

Se realizará la medición del Clima organizacional de la vigencia 2026 y conforme a los resultados obtenidos, se desarrollarán estrategias con la finalidad de promover el trabajo en equipo, el liderazgo, la cultura organizacional y buena comunicación en la entidad.

7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Los Servidores y Servidoras de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC, están obligados a:

1. Realizar, dentro de los tiempos establecidos, la inscripción en las actividades en las que desea participar, o en las que la entidad, señale como

Página: 25 de 26

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	GTH-FT-018	Versión	05	Fecha emisión	23/10/2023
--------	------------	---------	----	---------------	------------



**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
2026**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

obligatorias.

2. Una vez inscritos, se obligan a participar en las actividades de bienestar.
3. Dar respuesta a las evaluaciones de las actividades de bienestar.
4. Hacer uso de los incentivos otorgados, en los tiempos establecidos.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de 2026, se desarrollará de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad y lo dispuesto en este documento, estará vigente hasta la expedición del Plan de bienestar de la siguiente vigencia.

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales ITRC podrá ser actualizado, de acuerdo con las normas y lineamientos que, establezca el Gobierno Nacional, en esta materia.



Diagnostico Actividades de Bienestar para la vigencia 2026 Agencia ITRC

Actividades De bienestar



☞ Paginas

Metodología

Social

Demográficos

Mascotas

Salud

Laboral

Equilibrio
psicosocial

Salud mental

Económico

Educación



ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN:

11/12/2025 08:15:00 a.m.



Metodología

Social

Demografía

Hijos

¿Con qué...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

Laboral

Económico

Educación

Resumen

TÉCNICA

Estudio de tipo cuantitativo llevado a cabo mediante una encuesta estructurada de autoaplicación en línea, que tiene una duración aproximada de 20 minutos

GRUPO OBJETIVO

Colaboradores de:

ITRC

MUESTREO

Selección sobre base de colaboradores suministrada por:

ITRC



Universo

113

Nivel de confianza

94,7 %

Muestra

90

Margen de error

5,3 %

Fecha de aplicación en campo

Del 21 nov al 02 dic del 2025



Cuando visualice este icono la respuesta es de opción múltiple

Meto
dolo...

Social

Demo
gráfi...

Hijos

¿Con
quie...Masc
otas

Salud

Tiemp
o libreHabit
os...Labor
alBienes
tar...Bienes
tar...Equili
brio..Equili
brio..Equili
brio..Salud
men...Econó
micoFinanc
ieroEduca
ción

Metodología

Social

Salud

Laboral

Económico

Educación

Resumen

Colaboradores



90

Ciudad	Recuento	Porcentaje
Bogotá	77	85,56%
Cundinamarca	7	7,78%
Chia	2	2,22%
Bucaramanga	1	1,11%
Envigado	1	1,11%
Madrid	1	1,11%
Neiva	1	1,11%
Total	90	100,00%

Localidad	Recuento	Porcentaje
Engativá	13	17,11%
Suba	13	17,11%
Fontibón	10	13,16%
Kennedy	7	9,21%
Usaquén	6	7,89%
Teusaquillo	5	6,58%
Barrios Unidos	4	5,26%
Santa Fe	4	5,26%
Puente Aranda	3	3,95%
Los Mártires	2	2,63%
Rafael Uribe Uribe	2	2,63%
San Cristóbal	2	2,63%
Antonio Nariño	1	1,32%
Bosa	1	1,32%
Chapinero	1	1,32%
Ciudad Bolívar	1	1,32%
Tunjuelito	1	1,32%
Total	76	100,00%



Metodolo...

Social

Demo gráfi...

Hijos

¿Con que...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

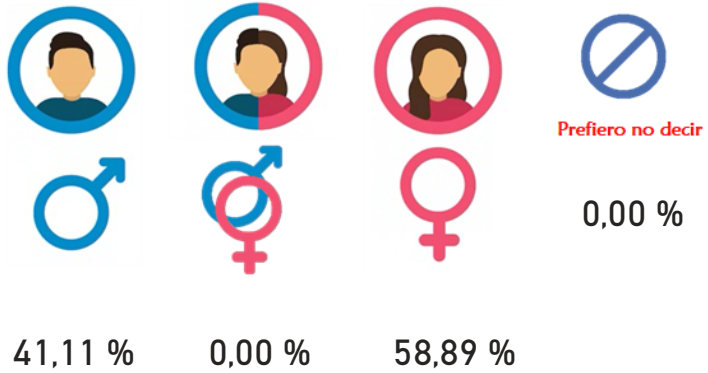
Laboral

Económico

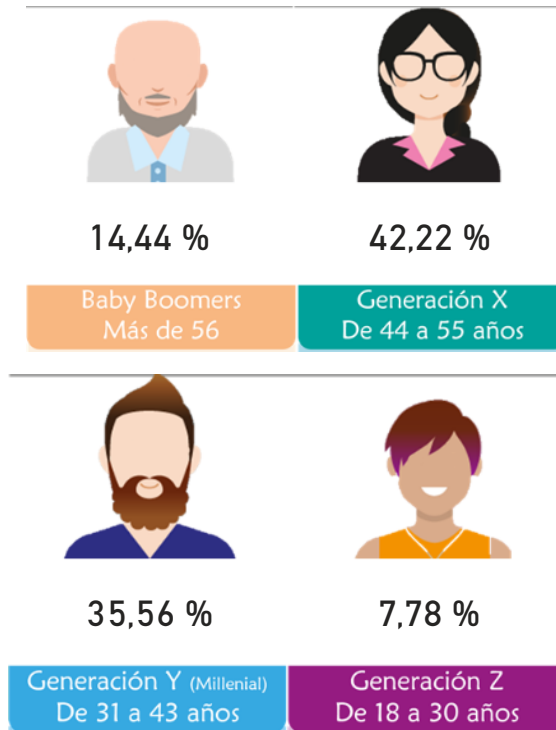
Educación

Resumen

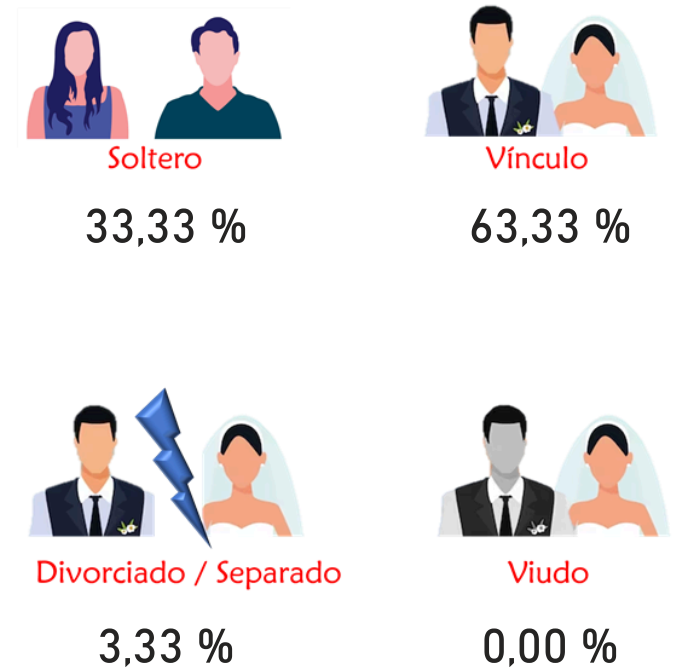
Género



Generaciones



Estado Civil





Metodología

Social

Demografía

Hijos

¿Con qué...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

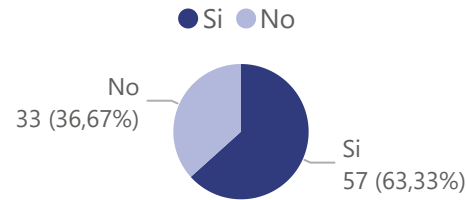
Laboral

Económico

Educación

Resumen

¿Tiene Hijos?



Estado civil VS Hijos



Vínculo

78,95 %
45



Soltero

15,79 %
9



Divorciado / Separado

5,26 %
3

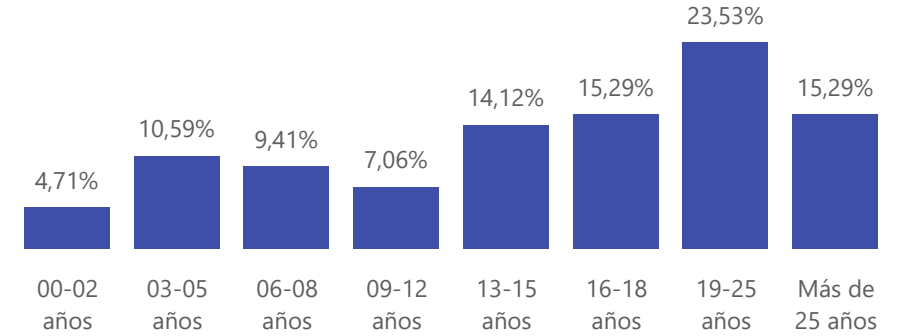


Viudo

0,00 %
0

¿Cuántos hijos tiene?	Recuento	Porcentaje
1	25	43,86%
2	24	42,11%
3	5	8,77%
4	3	5,26%
Total	57	100,00%

Rango de edad de sus hijos



Actividades en las que le gustaría que participen sus hijos	Recuento	Porcentaje
Visitas Parques Temáticos	29	18,71%
Cine	25	16,13%
Deportes	22	14,19%
Caminatas Ecológicas	21	13,55%
Vacaciones recreativas	18	11,61%
Programación e informática	8	5,16%
Actividades Artísticas	7	4,52%
Cursos de Artes	7	4,52%
Teatro	7	4,52%
Visitas museos	7	4,52%
Otro	2	1,29%
Redes sociales y youtuber	2	1,29%
Total	155	100,00%

¿Qué deporte le gustaría que su(s) hijo(s) participen?	Recuento	Porcentaje
Natación	13	22,81%
Fútbol y microfútbol	8	14,04%
Voleibol	7	12,28%
Baile (zumba, danzas folclóricas, aeróbicos, etc.)	6	10,53%
Gimnasio	5	8,77%
Atletismo	3	5,26%
Otro ¿Cuál?	3	5,26%
Tenis (cancha y mesa)	3	5,26%
Yoga	3	5,26%
Ciclismo	2	3,51%
Patinaje	2	3,51%
Baloncesto	1	1,75%
Deportes extremos	1	1,75%
Total	57	100,00%



Metodolo...

Social

Demografía

Hijos

¿Con quie...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio..

Equilibrio..

Equilibrio..

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

Laboral

Económico

Educación

Resumen



¿Con quien viva?



Recuento

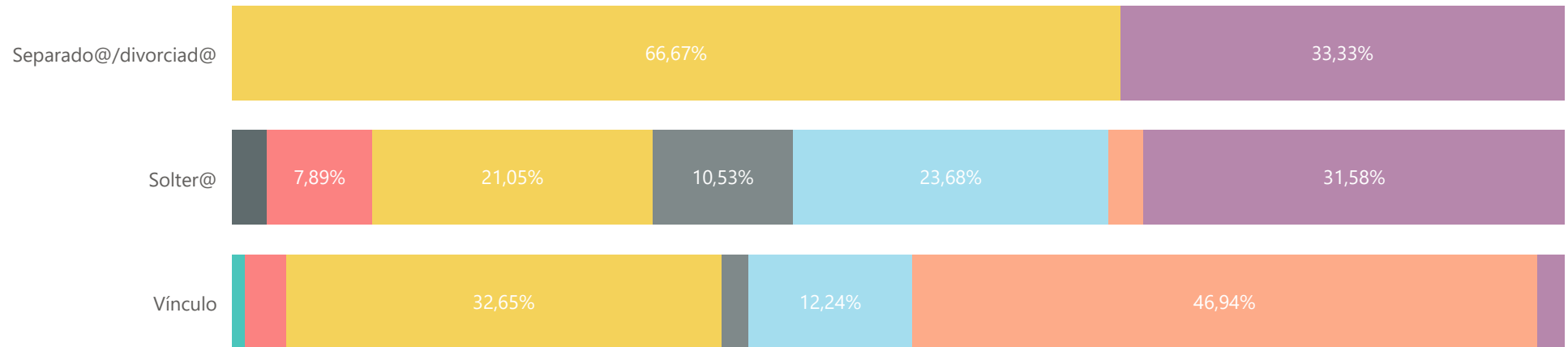
Porcentaje

¿Con quien viva?	Recuento	Porcentaje
Pareja	47	33,81%
Hijos	42	30,22%
Padres	21	15,11%
Solo	15	10,79%
Hermanos	6	4,32%
Otro	6	4,32%
Abuelos	1	0,72%
Amigos	1	0,72%
Total	139	100,00%

Rango de edad de sus hijos

Atributo

- Abuelos
- Amigos
- Hermanos
- Hijos
- Otro
- Padres
- Pareja
- Solo





Metodolo...

Social

Demo gráfi...

Hijos

¿Con que...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

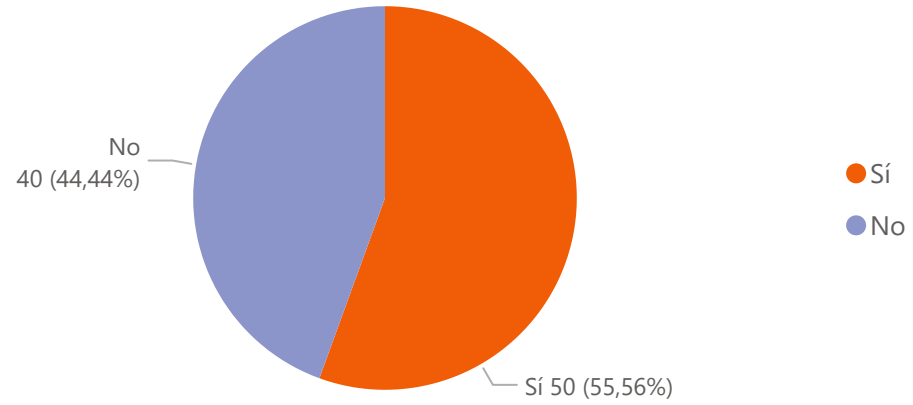
Laboral

Económico

Educación

Resumen

¿Tiene mascotas ?



Tipo de mascota



Meto
dolo...

Social

Demo
gráfi...

Hijos

¿Con
quie...Masc
otas

Salud

Tiemp
o libreHabit
os...Labor
alBienes
tar...Bienes
tar...Equili
brio..Equili
brio..Equili
brio..Salud
men...Econó
micoFinanc
ieroEduca
ción

Metodología

Social

Salud

Laboral

Económico

Educación

Resumen

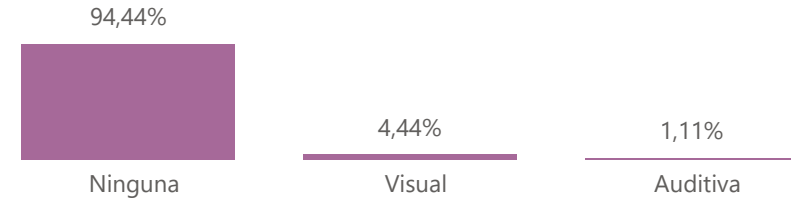
¿En cual EPS esta afiliado?

- Alianzalud
- Capital Salud
- Compensar
- Coosalud E...
- EPS Sanitas
- Famisanar (...)
- Nueva EPS
- Otro ¿Cuál?
- Salud Total
- Sura



¿Tiene alguno de los siguientes servicios complementarios de salud?	Recuento	Porcentaje
Ninguno	45	50,00%
Plan complementario	32	35,56%
Medicina prepagada	11	12,22%
Otro ¿Cuál?	2	2,22%
Total	90	100,00%

Discapacidad



Apoyo que le gustaría recibir



Apoyo que le gustaría recibir	Recuento	Porcentaje
Manejo de estrés/ relajación	39	17,03%
Acondicionamiento físico	38	16,59%
Nutrición: evitar problemas alimenticios	27	11,79%
Oftalmólogo- Citología- Audición	27	11,79%
Higiene oral: Odontólogo-Jornadas de salud oral	24	10,48%
Dermatología	22	9,61%
Salud Osteomuscular	22	9,61%
Jornadas de vacunación	15	6,55%
Jornada de salud para la familia: pediatría, entre otros	6	2,62%
Medicina General	6	2,62%
Temas relacionados con riesgos profesionales	2	0,87%
Charlas de prevención y apoyo en el manejo de sustancias psicoactivas	1	0,44%
Total	229	100,00%



Metodolo...

Social

Demo gráfi...

Hijos

¿Con quie...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

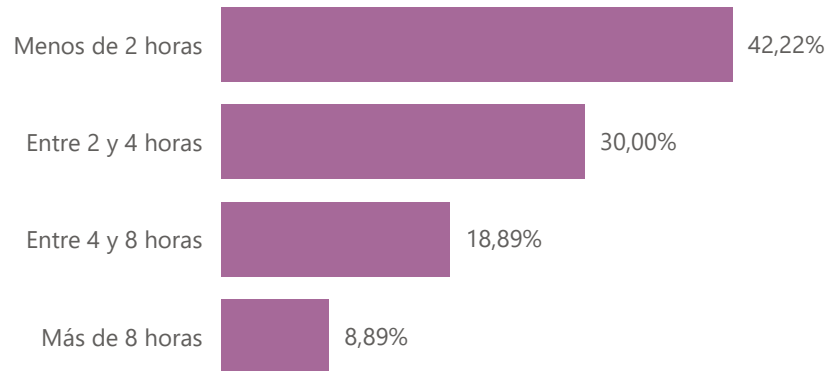
Laboral

Económico

Educación

Resumen

¿Cuántas horas libres en promedio tiene a la semana para ocio y recreación? (lunes a viernes)



Lo que mas le gusta hacer en tiempo libre

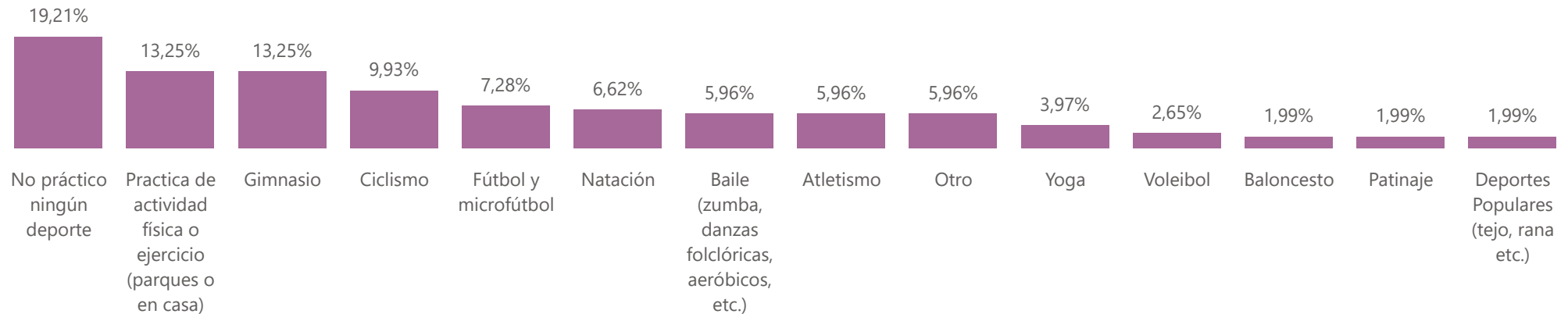


Recuento

Porcentaje

Actividad	Recuento	Porcentaje
Pasar tiempo con su familia	49	20,08%
Actividades culturales (cine/teatro/exposiciones)	31	12,70%
Ver televisión (Netflix, etc.)	28	11,48%
Caminar	18	7,38%
Dormir	18	7,38%
Escuchar música	17	6,97%
Practica de actividad física o ejercicio (parques o en casa)	17	6,97%
Practica Deportes	15	6,15%
Leer	14	5,74%
Organizar casa	14	5,74%
Navegar en internet	9	3,69%
Actividades espirituales	7	2,87%
Revisar redes sociales	4	1,64%
Realizar alguna actividad manual	3	1,23%
Total	244	100,00%

Habitos deportivos





Metodolo...

Social

Demo gráfi...

Hijos

¿Con que...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

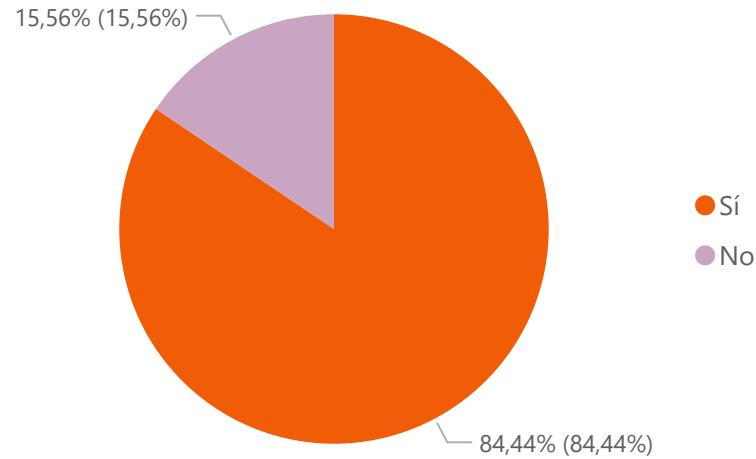
Laboral

Económico

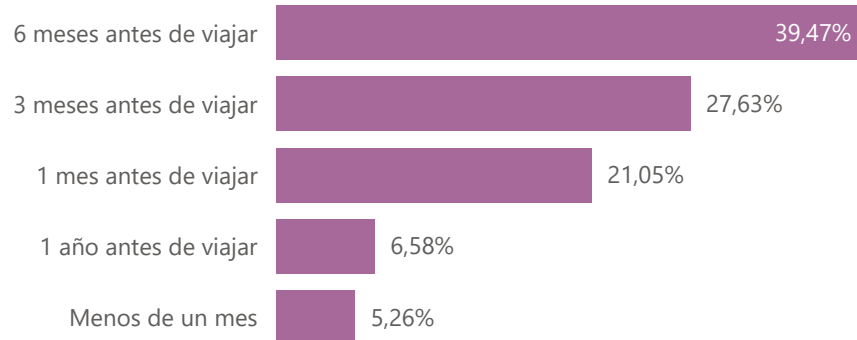
Educación

Resumen

¿Planea con anterioridad sus vacaciones?



Con cuanta anterioridad planea sus vacaciones



¿Que hace normalmente en vacaciones?	Recuento	Porcentaje
Viaja fuera de su lugar de residencia	56	62,22%
Se queda en casa	13	14,44%
Viaja fuera del país	13	14,44%
Visita amigos o familiares dentro de la ciudad	6	6,67%
Otro ¿Cuál?	2	2,22%
Total	90	100,00%

¿Cuál de los siguientes lugares usted acostumbra a salir de vacaciones?	Recuento	Porcentaje
Donde un familiar	24	26,67%
Hotel particular	17	18,89%
Internacional	13	14,44%
Sitio de descanso propio	12	13,33%
Turismo ecológico/aventura	12	13,33%
Hotel y/o Centro vacacional de alguna Caja de Compensación	7	7,78%
Se queda en casa	5	5,56%
Total	90	100,00%

Meto
dolo...

Social

Demo
gráfi...

Hijos

¿Con
quie...Masc
otas

Salud

Tiemp
o libreHabit
os...Labor
alBienes
tar...Bienes
tar...Equili
brio..Equili
brio..Equili
brio..Salud
men...Econó
micoFinanc
ieroEduca
ción

Metodología

Social

Salud

Laboral

Económico

Educación

Resumen

Nivel de cargo	Recuento	Porcentaje
Operativo	66	73,33%
Táctico	17	18,89%
Estratégico	7	7,78%
Total	90	100,00%

Antigüedad en la empresa	Recuento	Porcentaje
Entre 3 y 10 años	45	50,00%
Menos de 1 año	19	21,11%
Más de 1 año y menos de 3	13	14,44%
Más de 10 años	13	14,44%
Total	90	100,00%

Área a la cual pertenece en la empresa	Recuento	Porcentaje
Subdirección de auditoría y gestión del riesgo	28	31,11%
Subdirección instrucción disciplinaria	20	22,22%
Oficina Asesora de Tecnologías de la Información	7	7,78%
Secretaría General - Proceso de Gestión del talento Humano	7	7,78%
Subdirección de asuntos legales	7	7,78%
Secretaría General	5	5,56%
Dirección General	3	3,33%
Oficina Asesora de Control Interno	3	3,33%
Oficina Asesora de Planeación	3	3,33%
Secretaría General - Proceso Financiero	3	3,33%
Secretaría General - Proceso Administrativo	2	2,22%
Secretaría General - Proceso Contractual	2	2,22%
Total	90	100,00%



Metodología

Social

Demo gráfico...

Hijos

¿Con que...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienestar...

Bienestar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud mental...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

Laboral

Económico

Educación

Resumen

Actividades de bienestar en las que participa	Recuento	Porcentaje
Jornadas de salud	60	25,86%
Cursos de capacitación/educación	56	24,14%
Celebraciones	42	18,10%
Recreación y esparcimiento	34	14,66%
Culturales	16	6,90%
Semana cultural y deportiva	7	3,02%
La empresa no organiza actividades de bienestar	5	2,16%
Beneficios para usted (plan complementario, auxilios, etc.)	4	1,72%
Créditos (vehículo, vivienda, estudio,libranza etc.)	4	1,72%
Familiares	4	1,72%
Total	232	100,00%

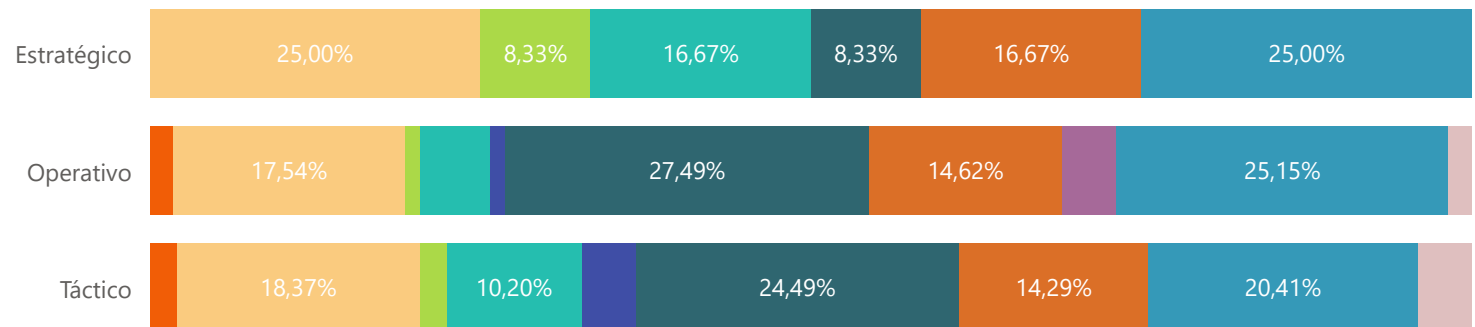


¿Por qué participa?

	Recuento	Porcentaje
Considera que la actividad es útil en su vida	27	31,76%
Fortalecimiento de las relaciones en el equipo de trabajo	20	23,53%
Para la integración con diferentes áreas de la empresa	13	15,29%
Considera que la actividad aporta en su labor	12	14,12%
Le agrada la actividad	11	12,94%
Siento que es obligatorio	2	2,35%
Total	85	100,00%

- Beneficios para usted (plan complementario, auxilios,...
- Celebraciones
- Créditos (vehículo, vivienda, estudio,libranza etc.)
- Culturales
- Familiares
- Jornadas de salud
- Recreación y esparcimiento
- Semana cultural y deportiva

Rango de edad de sus hijos





Metodología

Social

Demografía

Hijos

¿Con qué...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienestar

Bienestar

Equilibrio

Equilibrio

Equilibrio

Salud mental

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

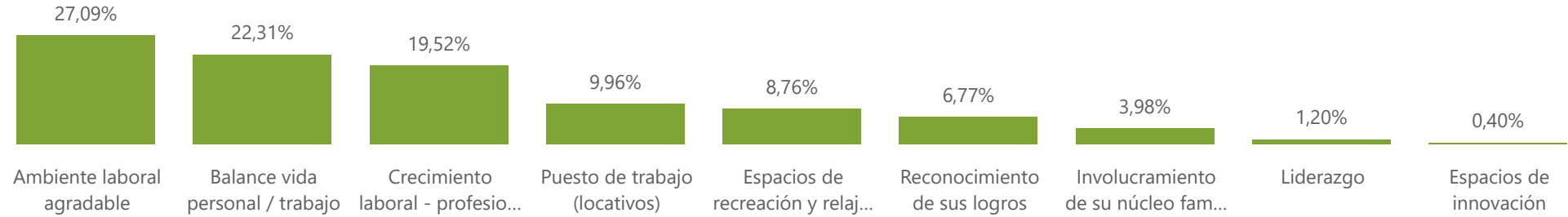
Laboral

Económico

Educación

Resumen

aspectos más importantes con respecto a Bienestar



Actividades que deben tener prioridad en el programa de bienestar	Recuento	Porcentaje
Actividades Recreativas	54	21,86%
Clima Laboral	43	17,41%
Actividades Deportivas	35	14,17%
Actividades Culturales	28	11,34%
Programas de Promoción y Prevención de la Salud	24	9,72%
Actividades de Autocuidado	20	8,10%
Actividades de Integración Familiar	17	6,88%
Conferencias y Charlas Motivacionales	11	4,45%
Ferias de Vivienda	7	2,83%
Actividades para manejo de duelo	5	2,02%
Actividades para mejorar las relaciones en pareja	3	1,21%
Total	247	100,00%

En relación con el clima laboral que sería más importante para lograr un impacto positivo en el ambiente de trabajo	Recuento	Porcentaje
Sentido de pertenencia	21	23,33%
Inteligencia emocional	20	22,22%
Reconocimientos a los empleados	17	18,89%
Habilidades comunicativas	12	13,33%
Relaciones interpersonales con directivos	11	12,22%
Relaciones interpersonales entre pares	9	10,00%
Total	90	100,00%



Metodolo...

Social

Demo gráfi...

Hijos

¿Con que...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

Laboral

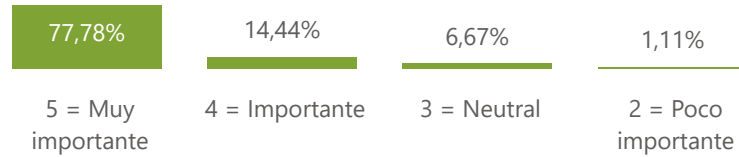
Económico

Educación

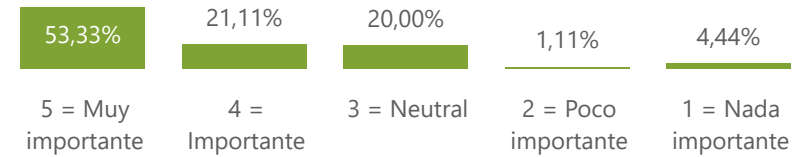
Resumen

Equilibrio Psicosocial

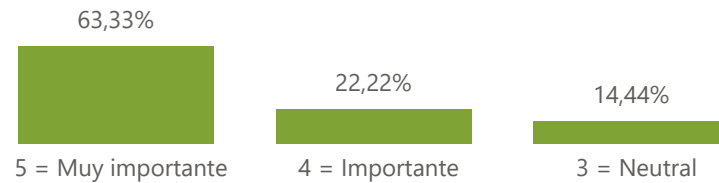
Actividades para fortalecer habilidades y competencias



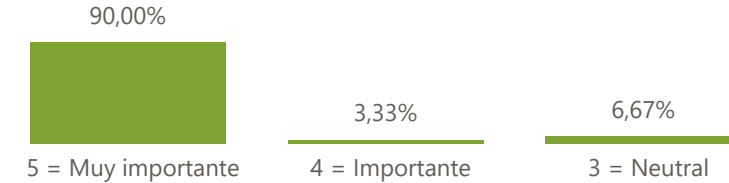
Actividades para pre pensionados



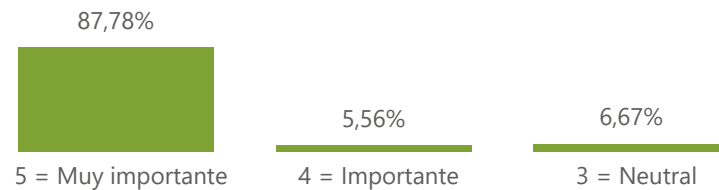
Cierre de gestión / integración institucional



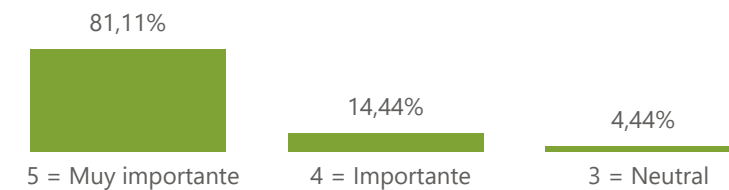
Descanso compensado fin de año



Descanso compensado Semana Santa



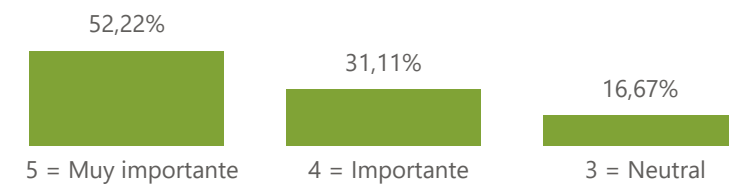
Día de cumpleaños



Día de la familia



Día del Servidor Público





Metodología

Social

Demo gráfico...

Hijos

¿Con que...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

Laboral

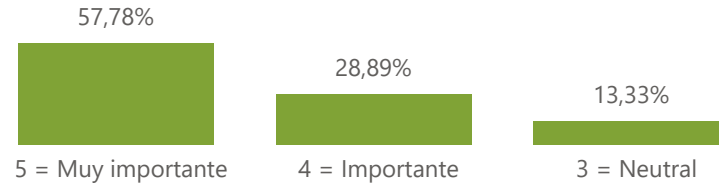
Económico

Educación

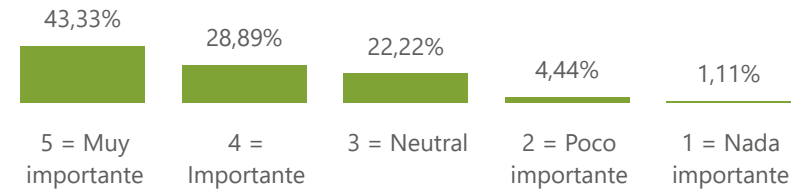
Resumen

Equilibrio Psicosocial

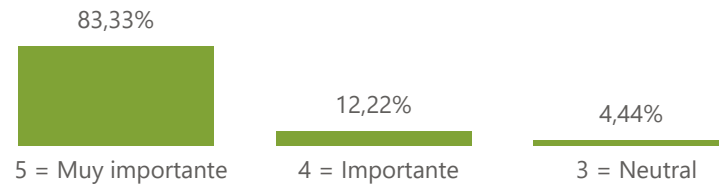
Eventos recreacionales y deportivos (actividad interactuando)



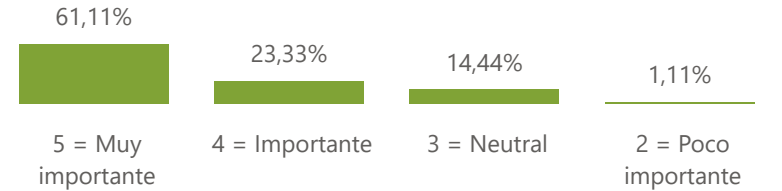
Feria del emprendimiento



Horarios flexibles



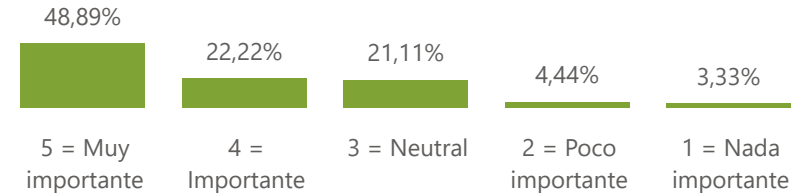
Programa de apoyo familiar 'Te cuido incondicionalmente'



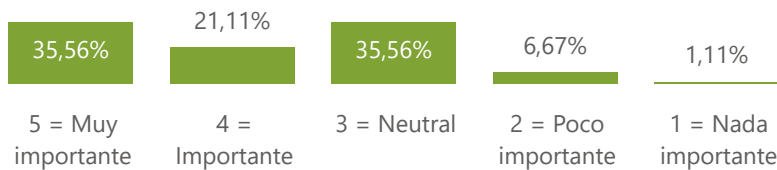
Reconocimiento por antigüedad (días de descanso)



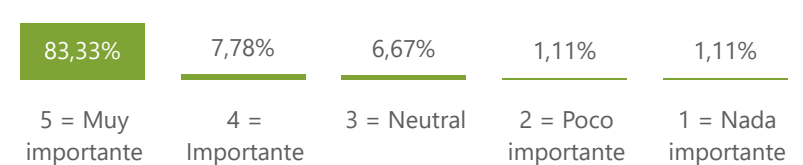
Reconocimientos profesionales por logros académicos



Sala amiga de la familia lactante



Teletrabajo





Metodolo...

Social

Demo gráfi...

Hijos

¿Con que...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

Laboral

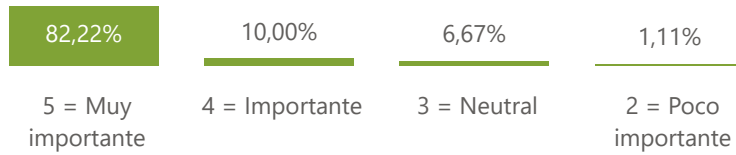
Económico

Educación

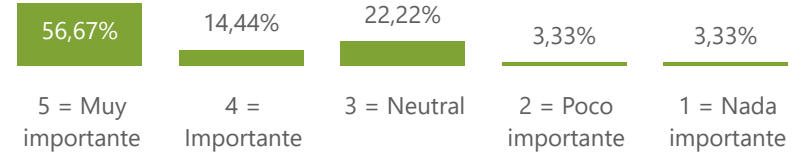
Resumen

Equilibrio Psicosocial

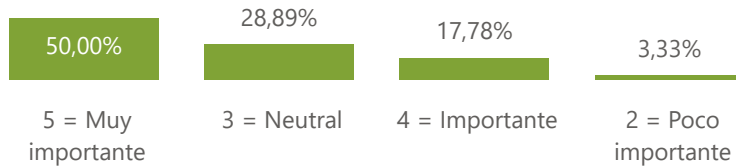
Trabajo remoto



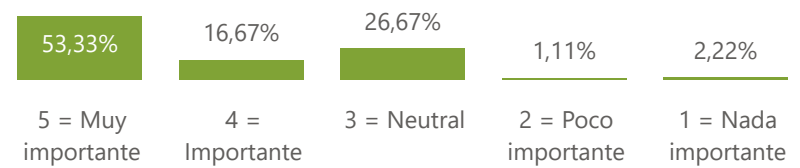
Trabajo virtual para mujeres y personas menstruantes



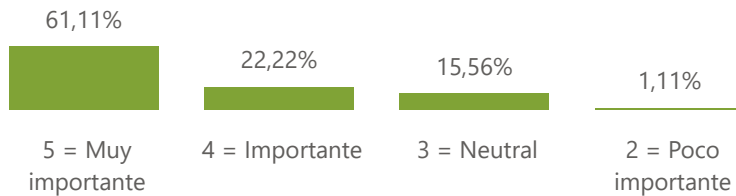
Uso de la bicicleta (compensatorios)



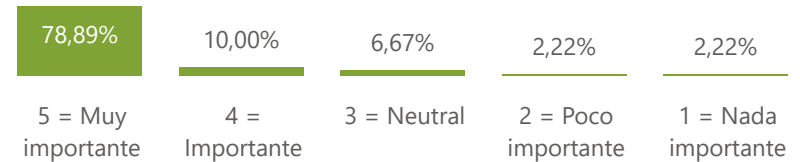
Vacaciones recreativas para hijos



Valeras emocionales



Viernes feliz (jornada flexible de trabajo virtual)





Metodolo...

Social

Demo gráfi...

Hijos

¿Con que...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio...

Equilibrio...

Equilibrio...

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

Laboral

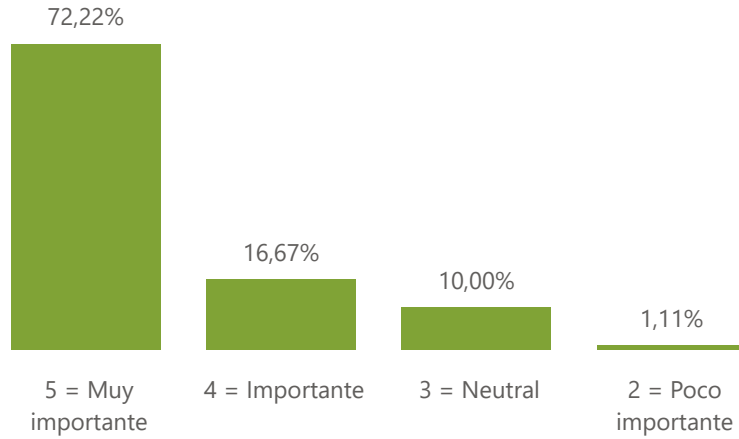
Económico

Educación

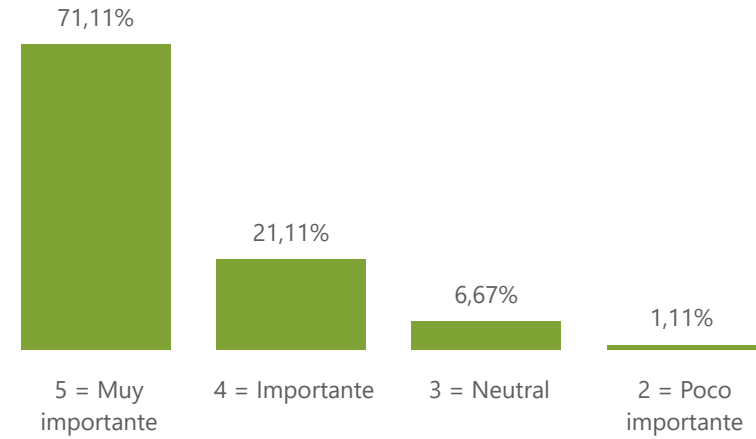
Resumen

Salud mental

Orientación psicológica (presencial o virtual)

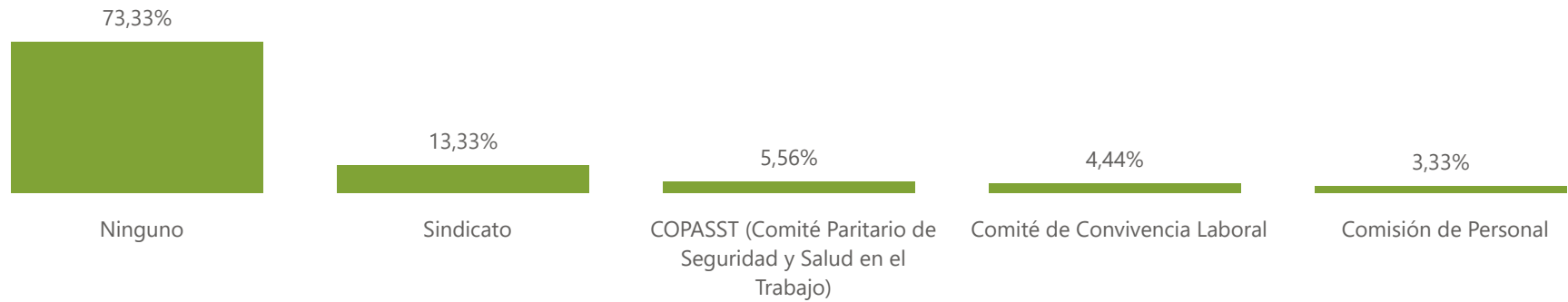


Semana de la salud y el bienestar



Grupos institucionales

¿Hace parte actualmente de alguno de los siguientes grupos institucionales?





Metodología

Social

Demo gráfico

Hijos

¿Con qué...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio

Equilibrio

Equilibrio

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

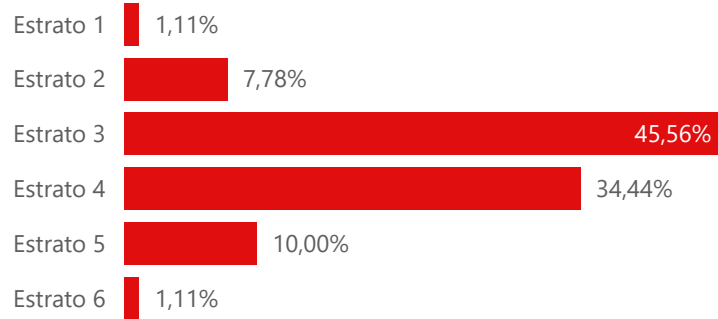
Laboral

Económico

Educación

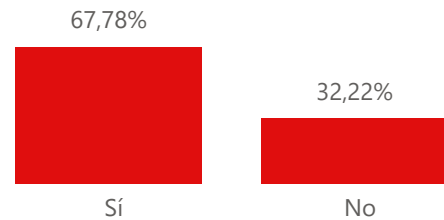
Resumen

Estrato

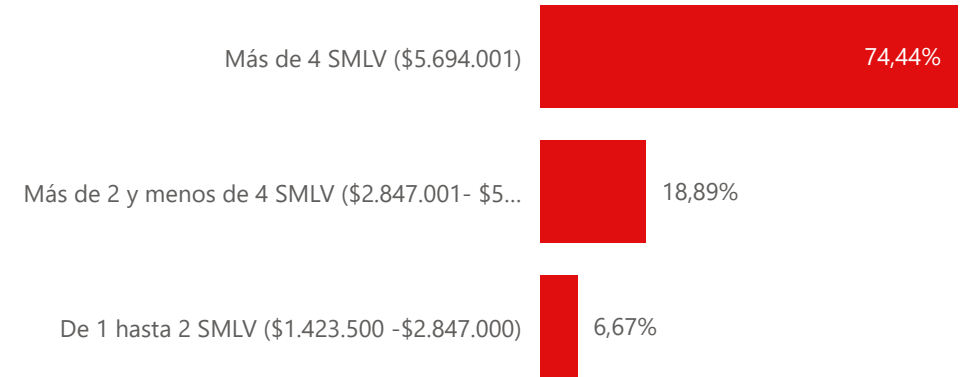


¿Tipo de vivienda donde vive?	Recuento	Porcentaje
Propia	45	50,00%
Alquiler	29	32,22%
Familiar	16	17,78%
Total	90	100,00%

¿Le gustaría participar en programas de adquisición de vivienda propia?



Actualmente los ingresos de su grupo familiar son:



¿Cuenta con algún tipo de vehículo propio?	Recuento	Porcentaje
Carro	54	60,00%
Ninguno	23	25,56%
Moto	10	11,11%
Bicicleta	3	3,33%
Total	90	100,00%



Metodolo...

Social

Demo gráfi...

Hijos

¿Con que...

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio..

Equilibrio..

Equilibrio..

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

Laboral

Económico

Educación

Resumen

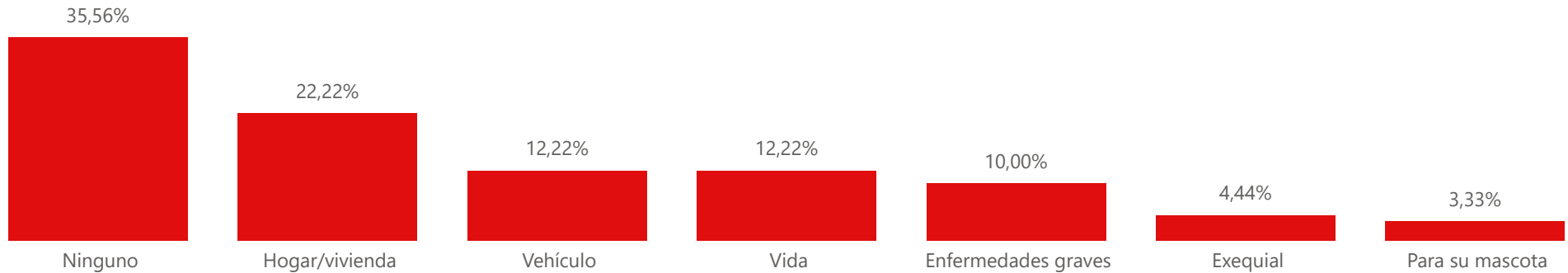
¿Cuál es su prioridad financiera?

Recuento Porcentaje



Inversión / ahorro (bienes, acciones)	30	19,35%
Obligaciones crediticias (hipotecarios, Vehículo, Educación, Otros)	29	18,71%
Educación (propia o familiar)	27	17,42%
Aquisición de vivienda propia	26	16,77%
Vejez segura, manutención (casa propia, alimentación)	22	14,19%
Actividades de recreación y viajes	19	12,26%
Cubrir gastos de salud	1	0,65%
Adquirir vehículo	1	0,65%
Total	155	100,00%

¿Que productos de seguros le son atractivos o le gustaría adquirir?





Metodología

Social

Demo

Hijos

¿Con

Mascotas

Salud

Tiempo libre

Habitos...

Laboral

Bienes tar...

Bienes tar...

Equilibrio..

Equilibrio..

Equilibrio..

Salud men...

Económico

Financiero

Educación



Metodología

Social

Salud

Laboral

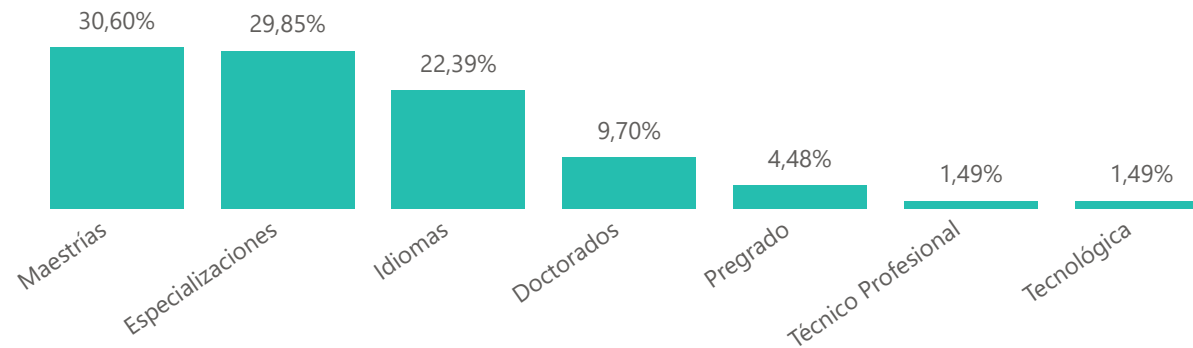
Económico

Educación

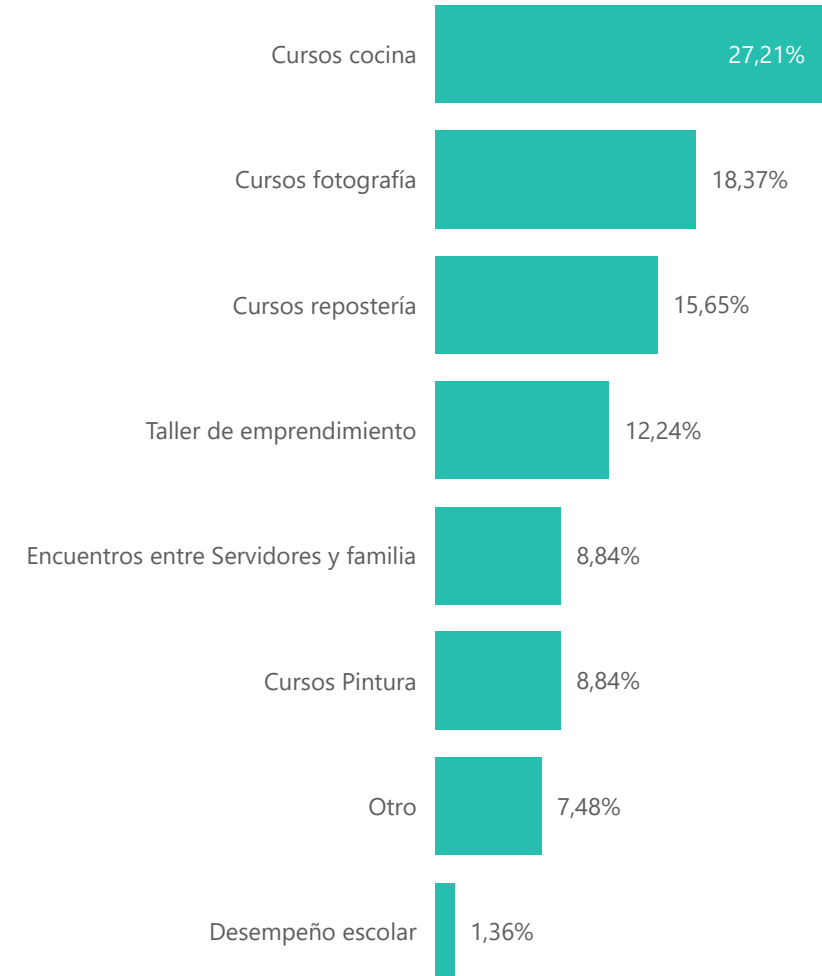
Resumen

¿Cuál es su último nivel de estudios alcanzados?	Recuento	Porcentaje
Especialización	45	50,00%
Maestría	24	26,67%
Profesional	10	11,11%
Tecnológico	6	6,67%
Bachillerato	2	2,22%
Técnico	2	2,22%
Ninguno	1	1,11%
Total	90	100,00%

Interese de educación y/o formación



Curso formativo que le gustaría participar





Cronograma de bienestar 2026

Mes	Fecha actividad	Actividad
Marzo	8 de marzo de 2026	Día de la mujer
Marzo	19 de marzo de 2026	Día del Hombre
Marzo/Abril	Del 30 de marzo al 08 de abril de 2026	Descanso compensado Semana santa
Abril	Entre el 27 y el 30 de abril de 2026	Bienestar familiar ampliado (mascotas)
Abril	25 de abril de 2026	Día del Niño
Abril / Mayo/Junio	Entre el 01 de abril al 30 de junio de 2026	Medición del clima organizacional
Mayo	10 de mayo de 2026	Día de la Madre
Mayo	Entre el 25 al 29 de mayo de 2026	Estabilidad habitacional y bienestar socioeconómico (actividad financiera enfocada a la compra de vivienda)
Junio	21 de junio de 2026	Día del Padre
Junio	27 de junio de 2026	Día del Servidor Público
Junio	28 de junio de 2026	Día del Orgullo LGBTIQ+
Agosto	Entre el 24 y el 28 de agosto	Actividad prepensionados
Agosto	30 de agosto de 2026	Día del Adulto Mayor
Septiembre	Entre 01 y el 11 de septiembre de 2026	Interactuando (Actividad con los comités)
Octubre	Del 01 al 31 de octubre de 2026	Exámenes periódicos ocupacionales
Octubre	10 de octubre de 2026	Día de la salud mental
Octubre	Del 13 al 16 de octubre de 2026	Aplicación de la batería de riesgo psicosocial
Octubre	Del 13 al 16 de octubre de 2026	Semana de la salud y el bienestar
Octubre	12 de octubre de 2026	Día del Respeto por la Diversidad Cultural
Octubre	Del 05 al 09 de octubre de 2026	Vacaciones recreativas
Noviembre	Día Internacional de las Personas Afrodescendientes	Visibilización y reconocimiento
Noviembre	Del 17 al 20 de noviembre de 2026	Feria del emprendimiento
Noviembre/Diciembre	Entre el 27 de noviembre y el 11 de diciembre de 2026	Cierre de gestión/entrega de incentivos
Diciembre	3 de diciembre de 2026	Día Internacional de las Personas con Discapacidad
Diciembre	Entre el 21 de diciembre de 2026 y el 15 de enero de 2027	Descanso compensado festividades de fin de año



Cronograma de bienestar - Actividades permanentes 2026

Fecha	Actividad
Todo el año	Horarios Flexibles
Todo el año	Teletrabajo y trabajo remoto en casa
Todo el año	Día del cumpleaños
Todo el año	Día de la Familia
Todo el año	Uso de la bicicleta
Todo el año	Valeras emocionales
Todo el año	Desvinculación laboral asistida
Todo el año	Convenios y alianzas público, privadas
Todo el año	Reconocimiento por antigüedad
Todo el año	Reconocimientos logros académicos
Todo el año	Desconexión laboral
Todo el año	Orientación Psicológica
Todo el año	Salas Amigas de la Familia Lactante
Todo el año	Autorización de trabajo virtual para mujeres y personas menstruantes
Todo el año	Programa de apoyo familiar en el trabajo "Te cuido incondicionalmente"
Último viernes de cada mes	Jornada de flexibilidad laboral para el Bienestar y la Productividad