



**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
2025**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

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

**PLAN DE
BIENESTAR
SOCIAL E
INCENTIVOS
2025**

**“Juntos
construimos
bienestar”**

SIG

Página: 1 de 22

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	4
4. MARCO CONCEPTUAL.....	6
5. DIAGNÓSTICO	7
6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025	9
6.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial	9
6.2 Eje 2. Salud Mental	17
6.3 Eje 3. Diversidad e Inclusión.....	18
6.4 Eje 4. Transformación Digital	19
6.5 Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.....	20
7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	22



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 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.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

1.3.2. Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las Servidoras y los Servidores públicos.

1.3.3. Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las Servidoras y los Servidores públicos.

1.3.4. Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.

1.3.5. Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las Servidoras y los Servidores públicos.

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



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

Sistema Integrado
de Gestión - SIG

1.3.7. Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las Servidoras y los Servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

2. ALCANCE

Los beneficiarios del plan de bienestar social e incentivos son los Servidores de Libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales de la Agencia ITRC y sus familias.

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.

Asimismo, la realización de las actividades de manera presencial o virtual, estará sujeta al presupuesto asignado y a las directivas que se establezcan en relación a situaciones de emergencia sanitaria que se puedan presentar, prevaleciendo el bienestar y salud de los funcionarios.

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



**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
2025**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

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"*.

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

- 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 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".

- 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".

- 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".

4. MARCO CONCEPTUAL

- Bienestar Social: Conjunto de factores que tienen como fin 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)
- 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



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

Sistema Integrado
de Gestión - SIG

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

Para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales ITRC vigencia 2025, se recolectó la información, a través de los instrumentos disponibles del "Diagnóstico Plan de Bienestar e Incentivos Agencia ITRC 2025", realizado por la plataforma de Microsoft Forms de Office 365 y su resultado puede ser consultado en el **Anexo 1. Resultados de la herramienta de diagnóstico** y conforme al documento "Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026" realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta fundamental para el desarrollo de estrategias e iniciativas que permitan incrementar el nivel de bienestar y compromiso.



**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
2025**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

Aportando a las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de las Servidoras y los Servidores de la Entidad, con base a lo señalado en la Ley 909 de 2004, Decreto ley 1567 de 1998 y Decreto 1083 de 2015, articulado con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales son aplicables a las necesidades específicas al interior de la entidad y se detallan a continuación:

- i) ODS No. 3: Salud y bienestar*
- ii) ODS No. 5: Igualdad de género*
- iii) ODS No. 8: Trabajo decente y crecimiento económico*
- iv) ODS No. 9: Industria, innovación e infraestructura*
- v) ODS No. 10: Reducción de las desigualdades*
- vi) ODS No. 11: Ciudades y comunidades sostenibles*
- vii) ODS No. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas”.*

Adicionalmente, todas las actividades y estrategias de este Plan se programaron, teniendo en cuenta la información recolectada de fuentes primarias y secundarias como lo son el DANE, conforme a los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI-EDID). Esta información, le sirvió como insumo a esta Agencia, para analizar la importancia de la estabilidad laboral, el sentido de pertenencia con la Entidad y la necesidad de establecer estrategias que, promuevan la vida familiar y desarrollo laboral. Estos son ejes fundamentales, para contribuir al equilibrio y calidad de vida, contribuyendo a la confianza en el Estado, al contar con Servidoras y Servidores comprometidos con el servicio a la ciudadanía.

Como resultado, se obtienen condiciones laborales que, favorecen el desarrollo de la creatividad, identidad, participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral, obteniendo un clima laboral idóneo para la retención del recurso humano, incrementando las competencias funcionales y comportamentales en el logro de los objetivos institucionales, aportando bienestar personal y laboral en los entornos del público objetivo a quienes va dirigido la estrategia y actividades.



La Agencia ITRC dentro de este Plan, programó actividades de bienestar, orientadas a la satisfacción, al reconocimiento por el buen desempeño laboral, desvinculación asistida, conciliación de vida familiar y laboral y desarrollo profesional de competencias y habilidades, para sus Servidores y Servidoras. Considera que, la remuneración salarial no es la única razón de satisfacción y bienestar de sus Servidores, sino la implementación de acciones enfocadas al equilibrio de la vida laboral y familiar en los diferentes escenarios, no solo para el bienestar del Servidor, sino para su activo más importante, su familia.

Asimismo, una vez realizado el análisis de la información recolectada, se obtuvo como resultado las siguientes actividades, para el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

El Plan de Bienestar Social e incentivos para la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC vigencia 2025, está dirigido a las Servidoras y los Servidores públicos de su planta de personal.

Se elaboró, a partir de la identificación de necesidades, retroalimentación de las actividades realizadas, a los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y con el fin de brindar una atención completa a sus Servidoras y Servidores.

Estará enfocado en cinco (5) ejes que, componen el Programa Nacional de Bienestar:

- ❖ 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

6.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Este eje está enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo, debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19, asimismo, tienen relevancia los factores



intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.

Las actividades que desarrollará la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC y que, hacen parte de este eje, son las siguientes:

✓ **Acciones de preparación para el cambio**

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.

✓ **Celebración de fechas especiales**

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

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 2025, 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.

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.



**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
2025**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

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:

- 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

Página: 11 de 22

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
2025**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

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.

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, dentro de los días laborales de lunes a viernes, en el horario de 07:00 a.m. a 08:00 a.m. o de 04:00 p.m. a 05:00 p.m., de acuerdo con el horario seleccionado por cada Servidor. 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.

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.

Para esta vigencia se contempla la realización de una jornada cultural con la participación de los servidores.

Página: 12 de 22

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

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



Reconocimientos Profesionales: 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.

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.

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.

✓ **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.

✓ **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 realizarán 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.

✓ **Fortalecer, explorando las habilidades y competencias**

Se gestionará la realización de actividades, dirigidas a los Servidores y Servidoras, para desarrollar las habilidades y destrezas.

✓ **Horarios flexibles**

Los Servidores y Servidoras 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.

Como aporte a esta estrategia, se propenderá porque las reuniones, capacitaciones



**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
2025**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

y actividades, se realicen en el horario comprendido entre las 09:00 a.m. y las 04:00 p.m.

✓ **Viernes feliz**

Con la finalidad de fomentar el bienestar de las servidoras y los servidores, el último viernes de cada mes se autorizará una jornada laboral flexible en el horario de 07:00 AM a 04:00 PM con 1 hora de almuerzo, la cual podrán desarrollar mediante el trabajo remoto en casa.

Si por necesidades del servicio se requiere asistencia de manera presencial, se respetará el horario flexible para esa jornada de 07:00 AM a 04:00 PM.

✓ **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.

✓ **Teletrabajo y trabajo remoto en casa**

En la vigencia 2025 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.



✓ **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.

✓ **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.

6.2 Eje 2. Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de 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.

Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables, relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Las actividades que desarrollara la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC, para sus Servidoras y Servidores y que, hacen parte de este eje son las siguientes:

✓ **Aplicación de la batería de riesgo psicosocial**

La UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones

Página: 17 de 22

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

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



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 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.



✓ **Género, diversidad e inclusión**

La UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC realizará las siguientes actividades, con el propósito de fomentar la inclusión a su interior y resaltar los roles de género:

- 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

6.4 Eje 4. Transformación Digital

Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

Asimismo, 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. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las Servidoras y los Servidores públicos, toda vez que permite a las entidades, a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus Servidoras y Servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

✓ **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**

Para el desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en herramientas digitales, la UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC fomentará el uso de 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.

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:

- 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



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

Sistema Integrado
de Gestión - SIG

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 2025 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 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 2025, 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.