



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

**PLAN DE
BIENESTAR
SOCIAL E
INCENTIVOS
2021**

SIG

Contenido

1. OBJETIVOS	3
1.1 OBJETIVO ESTRATEGICO ASOCIADO	3
1.2. OBJETIVO GENERAL	3
1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
2. ALCANCE	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. MARCO CONCEPTUAL	6
5. DIAGNÓSTICO	8
6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	13
6.1 Equilibrio Psicosocial	13
6.2 Bienestar y salud mental	17
6.3 Convivencia Social	18
6.4 Alianzas estratégicas	19
7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	20

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO

Aumentar el nivel de Bienestar, Desarrollo, compromiso y productividad de los servidores públicos.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones de bienestar laboral a los servidores de la Agencia ITRC, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida con el fin de que se refleje en el aumento de su productividad, a partir de la motivación y el desarrollo profesional y personal.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1 Desarrollar actividades a través de alianzas estratégicas para atender las necesidades de los servidores públicos, en los ejes de: Equilibrio psicosocial, Salud mental y convivencia social.

1.3.2 Establecer los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores públicos de la Agencia ITRC.

1.3.3 Propender por un clima organizacional óptimo que se manifieste en relaciones cordiales y un mejor liderazgo al interior de los grupos de trabajo.

1.3.4 Introducir mecanismos tecnológicos para la realización de las actividades de bienestar en el marco de la transformación digital.

1.3.5 Implementar acciones que respondan al equilibrio de la vida laboral y familia de los servidores públicos.

2. ALCANCE

Los beneficiarios del plan de bienestar 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.

3. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998 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
- 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.
- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad
- Compes ODS Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivos de desarrollo sostenible: ODM 3. Salud y bienestar, ODM 5 Igualdad de Género, ODM 8. Trabajo decente y crecimiento económico; ODM 9 Industria Innovación e Infraestructura, ODM 17 Alianzas para lograr los objetivos.
- 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.

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:** ha sido definido como el 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, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (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 de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

- ✚ **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.
- ✚ **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.



5. DIAGNÓSTICO

Para el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2021, se tendrá en cuenta el diagnóstico realizado por el Departamento Administrativo de la Función – DAFP a todas las entidades del Sector Nacional y el realizado al interior de la entidad.

El realizado por el DAFP tuvo como referencia las siguientes herramientas:

- Encuesta sobre el Ambiente y Desempeño Institucional realizada por el DANE.
- Los resultados del FURAG de cada una de las entidades en la categoría del desarrollo de bienestar.
- Resultados de las mesas de trabajo en el año 2019.

Como resultado se obtuvo que los servidores públicos tienen una baja percepción de las acciones que desarrollan las entidades encaminadas al bienestar, puede ser producto de programas insuficientes o actividades poco asertivas.

Buscan acciones de bienestar orientados 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.

Los servidores no ven en la remuneración salarial la única razón de satisfacción y bienestar, para ellos también es importante la realización familiar, personal y profesional.

Buscan estrategias relacionadas con la carga laboral, liderazgo de los jefes, relacionamiento con los compañeros y desarrollo humano.

Respecto al diagnóstico realizado al interior de la entidad, se tienen los siguientes datos:

Página: 8 de 20

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código		Versión		Fecha emisión	dd/mm/aaaa
--------	--	---------	--	---------------	------------

Diagnostico plan de bienestar e incentivos vigencia 2021	
Total población a encuestar	123
Muestra Objetivo	92
Método de recolección	Aplicativo virtual - Microsoft Forms
Fecha de aplicación	Del 19 de noviembre al 01 de diciembre de 2020
Tiempo de aplicación promedio	30:38 Minutos

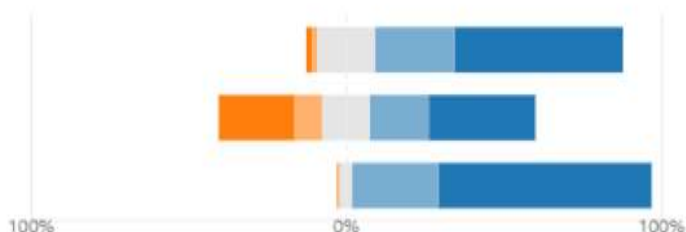
Resultados actividades deportivas y recreativas

1 2 3 4 5

a. Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo

b. Estaría interesado (a) en pertenecer a un equipo deportivo dentro de la entidad

c. Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales.

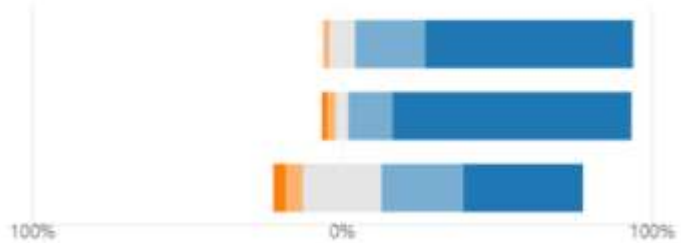


- El 53.2% de los encuestados cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo.
- El 33.7% de los encuestados está interesado en pertenecer a un equipo deportivo en la entidad.
- El 67.4% de los encuestados considera importante la celebración de fechas y eventos especiales.

Resultados flexibilidad laboral:

1 2 3 4 5

- a. ¿Qué tan satisfecho se siente con el horario de trabajo?
- b. ¿Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?
- c. ¿Considera que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permisos en su entidad?

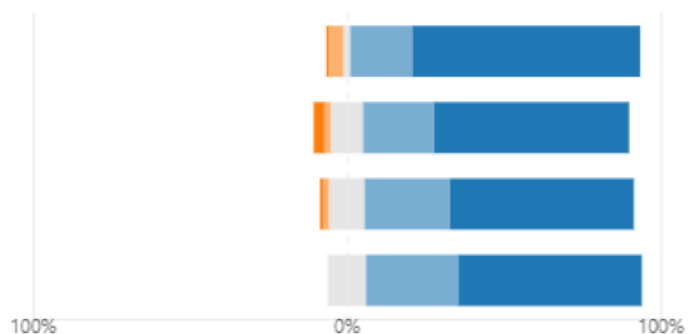


- El 67.4 % de los encuestados se siente satisfecho con su horario laboral
- El 77.2% de los encuestados considera el teletrabajo como una opción para desempeñar sus funciones
- EL 39.1% consideran se debe flexibilizar el margen de permisos en la entidad.

Resultados promoción y prevención en salud

1 2 3 4 5

- Salud visual
- Salud auditiva
- Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.
- Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.

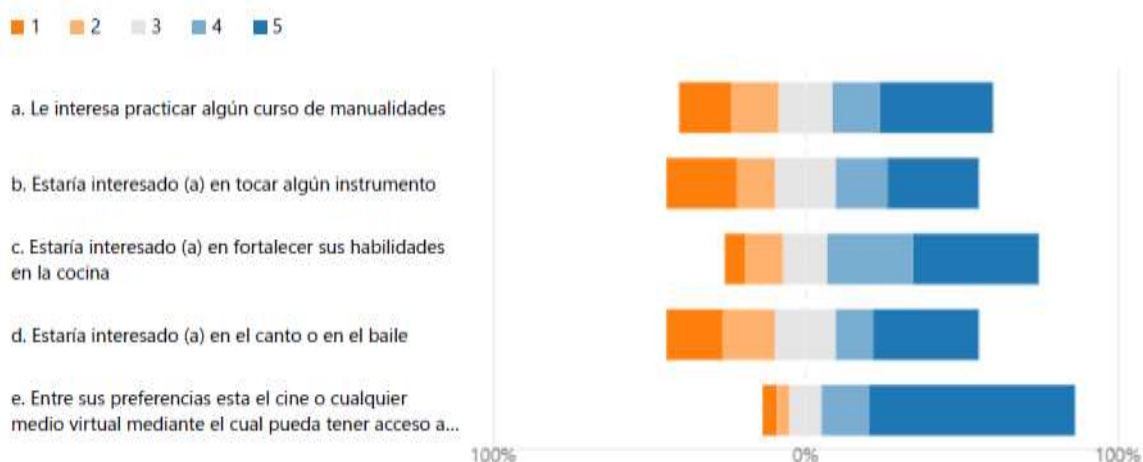


- Para el 72.8% de los encuestados son de mayor preferencia las actividades en salud visual.
- Para el 62% de los encuestados son de mayor preferencia las actividades en

salud auditiva.

- Para el 58.7% de los encuestados son de mayor preferencia las actividades de apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.
- Para el 58.7% de los encuestados son de mayor preferencia las actividades Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.

Resultados actividades artísticas y culturales



- El 35.9% de los encuestados prefiere participar en algún curso de manualidades.
- El 29.3% de los encuestados están interesados en tocar un instrumento.
- El 40.2% de los encuestados están interesados en fortalecer sus habilidades culinarias.
- El 33.7% de los encuestados están interesados en actividades de canto y baile.
- El 66.3% de los encuestados están prefieren actividades relacionadas con el cine o cualquier medio virtual mediante el cual pueda tener acceso a películas o series.

Resultados actividades relaciones interpersonales

1 2 3 4 5



- El 44.6% prefiere actividades con su pareja.
- El 53.3% prefiere actividades para fortalecer la relación con sus hijos.
- El 30.4% prefiere actividades relacionadas con su mascota.
- El 53.3% prefiere actividades de integración con su equipo de trabajo.

De otra parte, para la realización de las actividades se tendrá como referencia la información de los servidores de acuerdo con los datos que sean reportados tanto en la encuesta de Caracterización Poblacional, así como, en los diferentes cuestionarios que sean remitidos desde el correo de Talento Humano, cuando sea pertinente se tendrá como referente las condiciones especiales de protección que allí sean reportadas, siempre y cuando, estas sean un factor determinante o de impacto para las actividades realizadas, siempre garantizando la igualdad de los servidores.

6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021

El Plan de Bienestar Social e incentivos para el año 2021, está dirigido a todos los servidores públicos de la planta de personal y se elaboró a partir de la identificación de necesidades, y de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

Estará enfocado en cuatro ejes:

- ❖ Equilibrio Psicosocial
- ❖ Bienestar y salud mental
- ❖ Convivencia Social
- ❖ Alianzas estratégicas

6.1 Equilibrio Psicosocial

Este eje temático comprende las actividades relacionadas con el equilibrio en la calidad de vida laboral, psicosocial y vida laboral y familiar.

Las actividades que hacen parte de este eje son las siguientes:

- ✓ **Teletrabajo y trabajo remoto en casa**

En el año 2021 se continuará con la implementación definitiva de la modalidad de teletrabajo, para lo cual se debe sensibilizar a los líderes respecto a que el Teletrabajo es un proceso de mejora continua, que permite elevar los niveles de productividad y el equilibrio en el entorno personal, familiar y laboral de las personas.

Se continuará con la estrategia de trabajo remoto en casa, por el tiempo que se

requiera mientras se continua en la emergencia ambiental y sanitaria y se formaliza el teletrabajo.

✓ **Talleres de fortalecimiento de competencias**

Se gestionará la realización de talleres dirigidos a las y los Servidores Públicos para el desarrollo de sus habilidades y destrezas.

✓ **Eventos recreacionales y deportivos**

Con el fin de propiciar relaciones positivas entre compañeros de trabajo, generando espacios de armonía, se realizarán actividades enfocadas a la recreación y el esparcimiento deportivo.

✓ **Horarios flexibles**

La Agencia ITRC, tiene establecida la posibilidad de seleccionar un horario flexible, que se ajuste a sus necesidades familiares, buscando con esto impactar positivamente en la calidad de vida de quienes disfruten este beneficio.

Como aporte a esta estrategia se propenderá porque las reuniones, capacitaciones y actividades se realicen en el horario comprendido entre las 8:00 a.m. y las 4:00 p.m.

✓ **Celebración de fechas especiales**

Día del servidor público: Se realizará en el mes de junio, 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.

Día de la familia: Se le otorgará a cada servidor un día de descanso remunerado en cada semestre del año, para promover el disfrute y la unidad familiar de los servidores de la Agencia ITRC.

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 definida por la Secretaría General.

Reconocimientos profesionales: Con el fin de exaltar el desarrollo profesional, se realizará un reconocimiento enviando mensaje a través del correo electrónico.

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 años de servicio en la Agencia 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 Agencia ITRC:
- Tres (3) días de descanso remunerado anualmente a partir de los veinte (20) años de servicio ininterrumpido en la Agencia ITRC.

Cumpleaños de los servidores: Con el fin de reconocer este día a los servidores de planta de la Agencia ITRC, se otorgará un día de descanso remunerado dentro del mes de su cumpleaños.

Actividad prepensionados: Actividad prepensionados: Reconocer alternativas para el aprovechamiento sano del tiempo libre, desde el ámbito cultural, ecológico, socio recreativo y/o personal. Prepensionados - TIEMPO LIBRE.

Vacaciones recreativas: Implementar actividades lúdicas y creativas que fomenten el desarrollo de habilidades sociales de los niños.

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 se realizará una actividad de esparcimiento para todos los servidores de la Agencia ITRC.

✓ **Acciones de preparación para el cambio**

Desvinculación laboral asistida: Se ira adoptando paulatinamente el Manual de Desvinculación Asistida del sector Hacienda, el cual fue elaborado en las mesas sectoriales.

✓ **Incentivos**

Incentivos pecuniarios: Están constituidos por reconocimiento económico que se asigna al mejor equipo de trabajo.

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 entidad, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el Instructivo de Otorgamiento de Incentivos PA02-GTH-PR08-IN01

Mejores equipos de trabajo: Se seleccionará a los mejores equipos de trabajo, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el Instructivo de Otorgamiento de Incentivos PA02-GTH-PR08-IN01

6.2 Bienestar y salud mental

Actividades relacionadas con la prevención de nuevos riesgos de la salud y efectos pospandemia y de salud mental.

Las actividades que hacen parte de este eje son las siguientes:

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

Es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador, con el fin de mitigar los factores que incrementan esta situación.

✓ **Teleorientación psicológica**

La emergencia ambiental y sanitaria, que obligó al confinamiento de los servidores evidenció problemas asociados a la ansiedad, el estrés y la depresión. De allí la importancia de generar mecanismos que permitan intervenir y mitigar las consecuencias que se puedan presentar.

✓ **Exámenes periódicos ocupacionales**

Se busca monitorear los factores de riesgo a los que puede estar expuesto el trabajador y establecer e identificar posibles diagnósticos permanentes o temporales originadas ya sea de enfermedades de origen común o laboral.

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

Desarrollo de actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud de los servidores.

✓ **Uso de la bicicleta**

Otorgar el compensatorio correspondiente, el cual se encuentra determinado en la Circular No. 21 del 28 de agosto de 2017, establecido por el Gobierno Nacional en la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.

✓ **Valeras emocionales**

Es un incentivo otorgado a los servidores y sus familias cuyo objeto es fomentar la integración familiar y su bienestar.

6.3 Convivencia Social

Actividades relacionadas con el fomento de la inclusión, diversidad y representatividad, así como la prevención de las situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

✓ **Plan de intervención medición del clima organizacional**

Teniendo en cuenta los resultados de la medición del clima organizacional realizada en la vigencia 2020, se realizarán actividades enfocadas a las siguientes estrategias:

- ❖ Solución de problemas
- ❖ Relaciones interpersonales
- ❖ Comunicación asertiva
- ❖ Motivación
- ❖ Liderazgo

✓ **Mes del género y la diversidad**

En el mes de marzo se realizarán actividades que resaltarán los diferentes roles de las mujeres y los hombres en la sociedad, así como el reconocimiento a la diversidad.

6.4 Alianzas estratégicas

Este eje está relacionado con la coordinación interinstitucional

✓ **Celebración de convenios y alianzas público, privadas**

Con esta estrategia se busca la celebración de alianzas con entidades ya sea del sector público o del sector privado, que permitan llevar a cabo las actividades definidas en este plan.

7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Los servidores públicos de la Agencia 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 se señale por como obligatorias.
2. Una vez inscritos se obligan a participar en las actividades de bienestar, su inasistencia o incumplimiento sin justa causa, traerá como consecuencia el descuento del valor de la actividad a través de nómina.
3. Dar respuesta a las evaluaciones de las actividades de bienestar.

NOTA: Este Plan de Bienestar fue aprobado por la Comisión de Personal en sesión del 09 de diciembre de 2020 y modificado en sesión extraordinaria del 25 de febrero de 2021.