



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS 2022

Sistema Integrado de  
Gestión - SIG

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

**PLAN DE  
BIENESTAR  
SOCIAL E  
INCENTIVOS 2022**

**“Juntos  
construimos  
bienestar”**

**SIG**

Página: 1 de 15

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

### Tabla de contenido

1. OBJETIVOS .....	2
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.....	5
5. DIAGNÓSTICO .....	7
6.1 Equilibrio Psicosocial .....	9
6.2 Bienestar y salud mental.....	12
6.3 Convivencia Social .....	13
6.4 Alianzas estratégicas.....	14
7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	15

## 1. OBJETIVOS

Página: 2 de 15

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

### 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 felicidad y bienestar laboral a los servidores de la Agencia ITRC a través de experiencias positivas, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida e integración familiar con el fin de que se refleje en el aumento de su productividad, a partir de la motivación y el desarrollo profesional y personal, fomentando un ambiente organizacional adecuado.

### 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 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 establecidas conforme al estado de emergencia sanitaria, prevaleciendo el bienestar y salud de los funcionarios.

## **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

Página: 4 de 15

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

Programas de bienestar social e incentivos; Capitulo III Programas de bienestar social; Capitulo 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; Capitulo 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.

- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad

- Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" 2020-2022. Dirección de Empleo Público.

- 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.

- Guía de estímulos para los servidores públicos VERSIÓN 1 DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO, recurso de difusión de los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG.

#### 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).
- ✦ 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 vigencia 2022, se recolecto la información a partir del Diagnóstico "Plan de Bienestar Social e Incentivos Agencia ITRC 2022", realizado por la plataforma de Microsoft Office Forms, el cual se basó en Programa Nacional de Bienestar que es un complemento del sistema de estímulos del Decreto Ley 1567 de 1998, construido a partir del diagnóstico realizado por el Departamento Administrativo de la Función – DAFP y aplicable a las necesidades específicas 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.

Por lo cual, es importante incluir en los programas de bienestar, acciones encaminadas a reforzar las dimensiones físico, mental, psicosocial y espiritual. Con la finalidad de fomentar una formación en los colaboradores que incentive un ambiente laboral compuesto de relaciones colaborativas, crecimiento personal y laboral.

Asimismo, la entidad realizó el diagnóstico de las necesidades de capacitación con los servidores de la entidad, a través de la herramienta de Forms en el **Anexo 1. Resultados de la herramienta de diagnóstico**, podrán consultar los resultados.

Una vez realizado el análisis de la información se obtuvo como resultado las siguientes actividades, para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

El Plan de Bienestar Social e incentivos para el año 2022, está dirigido a todos los servidores públicos de la planta de personal y se construyó a partir de la identificación de necesidades, retroalimentación de las actividades realizadas enfocado en 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, 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 ha avanzado con los procesos establecidos, para el otorgamiento de la modalidad de teletrabajo suplementario, por lo tanto, en la vigencia 2022 se continuará el proceso con los servidores de las dependencias que se encuentran pendientes de otorgamiento, permitiendo así, elevar los niveles de productividad y el equilibrio en el entorno personal, familiar y laboral de las personas.

Así mismo, se continuará con la estrategia de trabajo remoto en casa, por el tiempo que se requiera mientras continua la emergencia ambiental y sanitaria o si se presenta una situación imprevisible.

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

Se gestionará la realización de actividades dirigidas a las y los Servidores Públicos para desarrollar las 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.

✓ **Mascotas ITRC**

Actividades enfocadas en el bienestar de las mascotas de los funcionarios.

✓ **Horarios flexibles**

Los servidores pueden seleccionar el horario de su jornada laboral, de acuerdo con las opciones formalizadas por la entidad, buscando con esto impactar positivamente en la calidad de vida. De igual manera, se podrán autorizar eventualmente horarios flexibles, cuando se presenten situaciones que así lo ameriten, como por ejemplo, frente a eventualidades que alteren el orden público y/o el desplazamiento seguro a los hogares con la finalidad de asegurar su salud y bienestar.

Como aporte a esta estrategia se propenderá porque las reuniones, capacitaciones y actividades se realicen en el horario comprendido entre las 08:00 a.m. y las 04:00 p.m.

✓ **Feria del emprendimiento**

Actividad pensada en apoyar la iniciativa de emprendimiento de los colaboradores con la finalidad de que den a conocer sus productos o servicios.

✓ **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

Página: 10 de 15

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

acuerdo con lo establecido en el Artículo 2.2.5.5.1 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 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 para que sea disfrutado dentro del mes de su cumpleaños.

**Actividad prepensionados:** Trabajar por el mejoramiento del estilo de vida, identificando conductas, hábitos de salud y alimentación. Prepensionados – SALUD Y NUTRICIÓN.

**Vacaciones recreativas:** Implementar actividades lúdicas, formativas 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 e interacción, para todos los servidores de la Agencia ITRC.

✓ **Acciones de preparación para el cambio**

**Desvinculación laboral asistida:** Se dará cumplimiento a lo establecido en el Manual de Desvinculación Asistida de la entidad.

✓ **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 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.

✓ **Orientación psicológica**

Intervención psicológica por medio de profesionales que brindan orientación para abordar

Página: 12 de 15

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

diferentes temas que afectan a los servidores 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 y virtual.

✓ **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, participación y 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.

✓ **Medición del clima organizacional**

Página: 13 de 15

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

De acuerdo con los resultados de la medición del clima organizacional realizada en la vigencia 2020 y desarrollo de estrategias en el 2021 conforme a los resultados obtenidos, para promover el liderazgo, Comunicación asertiva, Relaciones interpersonales y Solución de problemas.

Se realizará la medición del clima organizacional de la vigencia 2022, para detectar el impacto de las estrategias implementadas y respectiva situación actual del ambiente laboral de la Agencia ITRC, con las situaciones presentadas durante los últimos dos años.

✓ **Semana del género, diversidad e inclusión**

En el mes de marzo se realizarán actividades con el objetivo de fomentar la inclusión al interior de la Agencia ITRC.

#### 6.4 Alianzas estratégicas

Este eje está relacionado con la coordinación interinstitucional para buscar mejorar la calidad de vida de los servidores, ya sea en temas de bienestar, financieros o educativos, entre otros.

✓ **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 o que generen bienestar a los servidores.

## 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 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 reconocimiento del valor de la actividad.
3. Dar respuesta a las evaluaciones de las actividades de bienestar.
4. Hacer uso de los incentivos otorgados en los tiempos establecidos.

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------