


| | | |
|--|-------------------|-------------------|
|  | RESOLUCIÓN | Código: F-GJR-01 |
| | | Versión: 01 |
| | FORMATO | Fecha: 03/03/2021 |
| | | Página: 1 de 4 |

RESOLUCIÓN No. 066 DEL 2022
(Enero 24)

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2022 para los funcionarios del Instituto Superior de Educación Rural ISER de Pamplona”

EL RECTOR DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL ISER DE PAMPLONA

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el acuerdo No. 010 del 2 de diciembre de 1993,

CONSIDERANDO

Que el 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”, en su artículo 16, literal e), establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.


Que el artículo 18 del mismo Decreto Ley 1567 de 1998, establece que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento, el sistema de estímulos para los empleados.

Que, el Artículo 19 del decreto Ley 1567 1998, establece la obligatoriedad de las entidades públicas de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar Social e incentivos.

Que de manera similar lo recoge el artículo 2.2.10.1 del decreto 1083 del 2015, cuando hace referencia a la obligatoriedad de las entidades de organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que el decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 20, consagra que “ *Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora*”.

Que los programas de bienestar social deben estar orientados a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

| | | |
|--|-------------------|-------------------|
|  | RESOLUCIÓN | Código: F-GJR-01 |
| | | |
| | FORMATO | Fecha: 03/03/2021 |
| | | Página: 2 de 4 |

Que el artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que el numeral 4º del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 “código general disciplinario” establece como derecho de todo Servidor Público, *“Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales”*.

Que, la Ley 909 de 2004 en el Título VI, Capítulo I, artículo 36, párrafo, establece que *“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 desarrolle la presente ley”*.

Que, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, las entidades deberán organizar programas de estímulos, con el fin de incentivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social.


Que, el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos, artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con las cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Que, los planes de bienestar deben organizarse como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en el año 2018 pone a disposición la Guía de estímulos para los servidores públicos que tiene por objetivo: orientar a todas las entidades públicas en las nuevas tendencias en materia de bienestar e incentivos, para que estos sean congruentes con las necesidades, motivaciones e intereses de los servidores públicos

Que, en el año 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, diseña el Plan Nacional de Bienestar, en el cual establece 5 ejes orientadores para el diseño de los planes de cada entidad.

Que, el 22 de febrero de 2021, mediante acuerdo 003 del Honorable Consejo Directivo se adopta la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, la cual se articula con el Plan de Bienestar Social Laboral, estímulos e incentivos.

| | | |
|--|-------------------|-------------------|
|  | RESOLUCIÓN | Código: F-GJR-01 |
| | | Versión: 01 |
| | FORMATO | Fecha: 03/03/2021 |
| | | Página: 3 de 4 |

Que, para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades del Instituto, la Oficina de Bienestar Institucional del ISER, con base a un estudio de necesidades e intereses de Bienestar Social Laboral y la medición de clima laboral, diseñó para la vigencia 2022, el Plan de Bienestar Social Laboral, estímulos e Incentivos, para los servidores públicos de la Entidad para la vigencia 2022.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adóptese el Programa de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos vigencia 2022, descrito en el Anexo 1 y que hace parte integral de la presente Resolución para los funcionarios del Instituto Superior de Educación Rural ISER, para la vigencia fiscal de 2022.

PARAGRAFO 1: Las fechas y actividades del programa de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos están sujetas a modificación, teniendo en cuenta las diferentes actividades que adelante la Institución; así como también se podrán incluir actividades siempre y cuando sean para beneficio de los empleados.


ARTICULO SEGUNDO: El Programa Institucional de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

ARTÍCULO TERCERO: El programa de Bienestar Social Laboral del Instituto vigencia 2022, se desarrollará a través de los programas de protección y servicios sociales contenidos en el artículo 2.2.10.2 del decreto 1083 del 2015 que se relaciona a continuación.

- Deportivos, recreativos.
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Y a través de los programas de bienestar de calidad de vida laboral contenidos en el artículo 2.2.10.7 del decreto 1083 del 2015, que se relaciona a continuación.

- Preparar a los pre - pensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

| | | |
|--|-------------------|-------------------|
|  | RESOLUCIÓN | Código: F-GJR-01 |
| | | Versión: 01 |
| | FORMATO | Fecha: 03/03/2021 |
| | | Página: 4 de 4 |

ARTICULO CUARTO: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos.

ARTICULO QUINTO: El Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2022 que por este acto se adopta, será difundido por el proceso de Bienestar Institucional a través de los medios idóneos de comunicación Institucional.

ARTICULO SEXTA: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


Dada en Pamplona, a los veinticuatro (24) días del mes de enero de veintidós (2022)

El rector,



MARIO AUGUSTO CONTRERAS MEDINA

Proyecto: 
Carmen Lorena Contreras Arenas. Profesional Universitaria de Bienestar Institucional

Revisó: 
Janeth León Tarazona, Profesional Especializada de Gestión Jurídica y Gestión Contratación