

INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR

IDECESAR

NIT: 900062489

PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Vigencia 2026



María Isabel Gutiérrez Leal

Gerente
IDECESAR

Área de Gestión del Talento Humano

Fecha: Enero 2026

IDECESAR

Instituto para el Desarrollo del Cesar

NIT: 900062489	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	VERSIÓN	001
		FECHA	Enero 2026
		PROCESO	Gestión del Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Objetivos
 - 3.1 Objetivo General
 - 3.2 Objetivos Estratégicos (Específicos)
4. Propósito
5. Responsables
6. Etapas de Desarrollo
 - 6.1 Evaluación y Diagnóstico
 - 6.2 Diseño y Formulación
 - 6.3 Ejecución, Seguimiento y Evaluación
7. Ejes del Programa 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
8. Fases de Evaluación y Seguimiento
9. Entidades de Apoyo
10. Cronograma de Actividades
11. Programa de Incentivos
 - 11.1 Tipos de Incentivos
 - 11.2 Requisitos para Mejor Funcionario
12. Indicadores de Gestión
13. Documentos de Referencia
14. Control de Cambios y Aprobación

1. Introducción

El Plan Anual de Bienestar e Incentivos del Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, vigencia 2026, tiene como propósito fundamental contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los doce (12) servidores públicos de planta, promoviendo un ambiente de trabajo saludable, participativo y motivador, en alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Programa Nacional de Bienestar del Servicio Público 2023–2026.

En el marco de la dimensión del Talento Humano de MIPG, el bienestar de los servidores se reconoce como un factor estratégico que incide directamente en el desempeño institucional, la calidad del servicio a la ciudadanía y el cumplimiento de la misión estatal. En ese sentido, el presente plan busca identificar, estructurar y ejecutar actividades y estrategias que respondan a las necesidades reales de los servidores del Instituto, articulando los lineamientos normativos vigentes con la disponibilidad presupuestal y las particularidades del contexto institucional.

El documento ha sido elaborado conforme a los lineamientos del Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes, y está orientado a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia, la convivencia y el desarrollo integral de los servidores de IDECESAR en el ejercicio de sus funciones.



IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

2. Marco Normativo

El Plan Anual de Bienestar e Incentivos de IDECESAR se fundamenta en las siguientes normas:

Tipo de Norma	Número	Año	Entidad	Objeto / Descripción
Ley	909	2004	Congreso de la República	Artículos 36 y 37: obliga a las entidades públicas a adoptar el Plan Institucional de Capacitación – PIC y el Plan de Bienestar e Incentivos para sus servidores.
Decreto Ley	1567	1998	Presidencia de la República	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del Estado. Establece el deber de IDECESAR de implementar programas de bienestar laboral, incentivos y estímulos.
Decreto	1083	2015	Presidencia de la República	Parte 2.2.5: establece los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos de las entidades públicas.
Decreto	1227	2005	Presidencia de la República	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998. Define los procedimientos para bienestar, estímulos e incentivos de los servidores públicos.
Ley	1010	2006	Congreso de la República	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Obliga a conformar y mantener activo el Comité de Convivencia Laboral en IDECESAR.
Decreto	612	2018	Presidencia de la República	Establece la obligación de publicar el Plan de Bienestar e Incentivos en la página web institucional y de articularlo con la planeación estratégica del talento humano (MIPG).
Resolución	3256	2021	Función Pública	Adopta el Programa Nacional de Bienestar del Servicio Público 2023–2026, que define los cinco ejes de bienestar que guían la formulación del presente plan.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Diseñar, adoptar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de IDECESAR, mediante actividades y estrategias integrales orientadas a promover el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores, su motivación y reconocimiento, con el propósito de contribuir al mejoramiento del clima laboral, el desempeño institucional y el aumento de la productividad, en articulación con el MIPG y el SG-SST.

3.2 Objetivos Estratégicos (Específicos)

- Identificar, caracterizar y priorizar necesidades, expectativas y oportunidades de mejora en bienestar laboral de los servidores de IDECESAR, mediante herramientas de diagnóstico institucional.
- Estructurar y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos alineado con la planeación institucional, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos vigentes del sistema de bienestar y estímulos en el sector público.
- Fortalecer un ambiente de trabajo saludable y participativo que estimule la creatividad, el sentido de pertenencia, la identidad institucional y el mejoramiento de la eficiencia y efectividad en el cumplimiento de funciones.
- Implementar estrategias objetivas de reconocimiento e incentivos (pecuniarios y no pecuniarios, según aplique), con criterios verificables e igualdad de oportunidades.
- Desarrollar acciones para servidores en condición de prepensión, orientadas a facilitar un proceso de preparación para el retiro del servicio, planificado y con enfoque humano.
- Articular el Plan de Bienestar con el SG-SST, incorporando acciones de promoción y prevención en salud física y mental, bajo el enfoque PHVA.

4. Propósito

Implementar, hacer seguimiento y evaluar las actividades y estrategias del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de IDECESAR, ajustándolas a las necesidades e intereses identificados en los instrumentos de diagnóstico institucional, con el fin de consolidar un ambiente laboral saludable, respetuoso y productivo.

El Plan se ejecutará con criterios de planeación, trazabilidad y mejora continua, garantizando: (i) responsables, recursos y cronograma definidos; (ii) indicadores y evidencias de ejecución; (iii) participación de las instancias internas que correspondan; y (iv) manejo confidencial de la información derivada de los diagnósticos, con respeto por la dignidad humana y la normativa de protección de datos personales.

5. Responsables

La Oficina de Gestión del Talento Humano de IDECESAR será responsable de planear, coordinar, implementar, hacer seguimiento y evaluar el Plan de Bienestar e Incentivos 2026, así como de identificar, consolidar y analizar las necesidades de bienestar de los servidores públicos mediante la aplicación y procesamiento de las herramientas de medición institucional.

En desarrollo de la gobernanza del MIPG, la formulación y ajuste del Plan se realizará con la participación y validación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Comité MIPG, garantizando articulación con las instancias del SG-SST (COPASST y Comité de Convivencia Laboral, cuando resulte procedente).

6. Etapas de Desarrollo

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se desarrollará conforme a las siguientes etapas, bajo el enfoque de mejora continua (PHVA):

6.1 Evaluación y Diagnóstico

Evaluación de la percepción de los servidores sobre su bienestar laboral e identificación de necesidades mediante instrumentos como la Encuesta Plan de Bienestar e Incentivos 2026, la Encuesta de Clima Organizacional – EDCO, y demás insumos institucionales disponibles (indicadores de ausentismo, rotación, recomendaciones médico-laborales, reportes de convivencia), en articulación con el SG-SST cuando aplique.

6.2 Diseño y Formulación

Con base en los resultados del diagnóstico, se formularán las actividades, estrategias, responsables, cronograma, recursos, indicadores y evidencias del Plan, garantizando su alineación con la planeación institucional, el MIPG y la disponibilidad presupuestal.

6.3 Ejecución, Seguimiento y Evaluación

Implementación de las actividades programadas y seguimiento periódico para determinar el grado de participación, satisfacción y eficacia de las acciones. Los resultados de seguimiento constituyen insumo para ajustes y mejora del Plan.

7. Ejes del Programa de Bienestar

En articulación con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 de Función Pública, IDECESAR adopta los siguientes cinco (5) ejes temáticos:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Comprende acciones orientadas a la adaptación a las dinámicas laborales, incluyendo factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y calidad de vida laboral, articuladas con el SG-SST y, en lo pertinente, con el plan de intervención del riesgo psicosocial.

Eje 2: Salud Mental

Incluye acciones dirigidas a fortalecer el bienestar emocional y mental de los servidores, gestionar el estrés y desarrollar habilidades para mantener la productividad. Incorpora hábitos de vida saludable: actividad física, nutrición, prevención del consumo de tabaco y alcohol, higiene, entre otros.

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Comprende acciones para promover diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención de todas las formas de violencias basadas en género y cualquier discriminación por motivos de raza, etnia, religión, discapacidad u otras condiciones, garantizando un entorno laboral respetuoso y libre de violencias.

Eje 4: Transformación Digital

Orienta acciones para fortalecer competencias y adaptación al uso de tecnologías, datos e innovación, facilitando la modernización de procesos, el trabajo colaborativo y el aprovechamiento responsable de herramientas digitales.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Comprende acciones encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, promoviendo la apropiación del Código de Integridad y de los principios de la función pública, contribuyendo a elevar la confianza y satisfacción de los grupos de interés.

8. Fases de Evaluación y Seguimiento

Corresponde a la Oficina de Gestión del Talento Humano realizar el monitoreo periódico de la ejecución del Plan durante la vigencia 2026, con corte semestral y al cierre de la vigencia, con el fin de garantizar su cumplimiento, identificar desviaciones y proponer acciones de mejora.

El seguimiento incluirá como mínimo: (i) avance de ejecución por actividad; (ii) participación de servidores; (iii) evaluación de satisfacción; (iv) evidencias de ejecución; y (v) reporte consolidado para el Comité MIPG.

Niveles de satisfacción

- Indicador de Cumplimiento: ejecución de actividades de bienestar e incentivos frente a lo programado.
- Medición: seguimiento de las actividades incluidas en el cronograma del Plan.
- Calidad: medición del grado de satisfacción de los servidores con las actividades ejecutadas.

9. Entidades de Apoyo

Para la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, IDECESAR podrá gestionar el apoyo y/o alianzas con:

- Caja de Compensación Familiar – COMFACESAR.
- Entidad Promotora de Salud (EPS).
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Instituciones públicas o privadas con las que existan convenios o alianzas estratégicas, así como la gestión de nuevas alianzas para actividades de bienestar, capacitación y promoción y prevención.

IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

10. Cronograma de Actividades y Seguimiento

A continuación se presentan las actividades del Plan con sus correspondientes evidencias, responsables y periodicidad:

#	Actividad	Producto / Entregable	Área Responsable	Periodicidad	Evidencia / Soporte
1	Diagnóstico de necesidades e intereses en bienestar (encuesta de bienestar e incentivos y EDCO)	Informe diagnóstico de necesidades 2026	Área de Talento Humano	Anual (enero)	Encuestas aplicadas, base de datos de respuestas
2	Formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 con actividades, cronograma, responsables y recursos	Documento Plan de Bienestar e Incentivos aprobado	Área de Talento Humano	Anual (enero)	Documento aprobado, acta Comité MIPG
3	Socialización del Plan de Bienestar e Incentivos a todos los servidores de IDECESAR	Evidencias de socialización	Área de Talento Humano	Anual / cuando se actualice	Correos, actas de reunión, listados de asistencia
4	Ejecución de actividades de Calidad de Vida Laboral (pausas activas, hábitos saludables, ergonomía)	Informes de ejecución, registros fotográficos	Área de Talento Humano / SG-SST	Mensual / Trimestral	Listas de asistencia, fotografías, actas
5	Actividades conmemorativas por fechas especiales y reconocimientos (cumpleaños, Día del Servidor Público, Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Familia, Día del Padre, Día de la Madre)	Registro de reconocimientos y celebraciones	Área de Talento Humano	Según cronograma mensual	Tarjetas virtuales, fotografías, correos institucionales
6	Actividades culturales, recreativas, deportivas y turísticas (Aniversario del Instituto, jornadas deportivas, salida de integración)	Informe de actividad, registros	Área de Talento Humano	Semestral / Anual	Acta de actividad, lista de asistentes, fotografías
7	Programa de prepensionados: talleres de preparación para el retiro del servicio y acompañamiento psicosocial	Informe de atención a prepensionados	Área de Talento Humano	Cuando aplique	Acta de taller, listado de asistentes
8	Código de Integridad y Conflicto de Interés: cápsulas de recordación y socialización de la metodología de identificación y reporte	Evidencias de socialización	Área de Talento Humano	Semestral	Correos, videos, folletos, listas de asistencia
9	Difusión del concepto de salario emocional y de beneficios laborales (horarios flexibles, modalidades de trabajo)	Registros de difusión	Área de Talento Humano	Anual	Correos institucionales, publicaciones internas
10	Gestión de alianzas interinstitucionales (COMFACESAR, ARL, EPS, Fondos de	Convenios y alianzas gestionadas	Área de Talento Humano	Permanente	Oficios, correos, convenios, actas de gestión

	Pensiones, entidades aliadas)				
11	Seguimiento semestral a la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos	Informe semestral de seguimiento	Área de Talento Humano	Semestral	Informe radicado, matriz de seguimiento actualizada
12	Evaluación de resultados e impacto del Plan de Bienestar e Incentivos 2026	Informe anual de evaluación	Área de Talento Humano	Anual (diciembre)	Informe final, encuestas de satisfacción, indicadores

Cronograma mensual de ejecución:

#	Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Diagnóstico de necesidades	✓											
2	Formulación del Plan	✓	✓										
3	Socialización del Plan		✓										
4	Actividades de Calidad de Vida Laboral	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	Reconocimientos y fechas especiales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	Actividades culturales y recreativas						✓					✓	
7	Programa de prepensionados			✓						✓			
8	Código de Integridad y Conflicto de Interés				✓						✓		
9	Difusión salario emocional y beneficios	✓						✓					
10	Gestión de alianzas interinstitucionales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	Seguimiento semestral al Plan						✓						✓
12	Evaluación anual de resultados												✓

11. Programa de Incentivos

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, IDECESAR adoptará el Programa de Incentivos para la vigencia 2026, buscando elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos del Instituto, estimulando el cumplimiento de resultados institucionales.

11.1 Tipos de Incentivos

Tipo de Incentivo	Descripción	Criterios / Periodicidad
Mejor Servidor Público	Reconocimiento público (diploma, mención de honor institucional) al servidor de carrera administrativa que haya demostrado excelencia en el desempeño, actitud de servicio, sentido de pertenencia e innovación durante la vigencia.	Calificación de servicios, evaluación de competencias, resultados de desempeño y propuesta del equipo directivo. Selección anual (noviembre).
Medio día libre de cumpleaños	Otorgamiento de medio día libre remunerado al servidor en la fecha de su cumpleaños o el día hábil más cercano, como reconocimiento de su aporte y bienestar personal.	Aplica a todos los servidores de planta. Se concede previa solicitud y sin afectar el servicio institucional. Individual, a lo largo del año.
Tarjeta virtual de felicitación	Envío de tarjeta virtual institucional personalizada en fechas de cumpleaños y días conmemorativos relacionados con el cargo o profesión del servidor.	Para todos los servidores. Periodicidad: según cronograma de fechas especiales.
Reconocimiento mensual por resultados	Tarjeta o mención institucional mensual al servidor que haya demostrado un logro destacado, actitud proactiva o contribución especial a los resultados del Instituto.	Propuesta del jefe inmediato o la Gerencia. Mensual.

11.2 Requisitos para Participar como Mejor Funcionario

- Ser servidor público de carrera administrativa o en período de prueba con mínimo seis (6) meses de servicio continuo en IDECESAR durante la vigencia.
- Haber obtenido calificación de servicios igual o superior a 90 sobre 100 en la última evaluación de desempeño.
- No haber sido objeto de sanción disciplinaria en firme durante la vigencia.
- Demostrar actitud de servicio, sentido de pertenencia institucional, trabajo en equipo y contribución destacada a los resultados del Instituto.
- Haber asistido al menos al 80% de las actividades de bienestar, capacitación e inducción/reinducción programadas durante la vigencia.

12. Indicadores de Gestión

Los siguientes indicadores permitirán medir el avance, eficacia e impacto del Plan Anual de Bienestar e Incentivos 2026:

Tipo	Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Responsable
Gestión	Cumplimiento del Plan de Bienestar	$(N^{\circ} \text{ actividades ejecutadas} / N^{\circ} \text{ actividades programadas}) \times 100$	≥ 80%	Área de Talento Humano
Gestión	Cobertura del Plan	$(N^{\circ} \text{ servidores que participaron} / N^{\circ} \text{ total de servidores}) \times 100$	≥ 90%	Área de Talento Humano
Resultado	Satisfacción con las actividades	$(N^{\circ} \text{ servidores satisfechos} / N^{\circ} \text{ servidores encuestados}) \times 100$	≥ 75%	Área de Talento Humano
Resultado	Incentivos otorgados	$N^{\circ} \text{ reconocimientos entregados} / N^{\circ} \text{ reconocimientos programados} \times 100$	100%	Área de Talento Humano
Gestión	Seguimiento al plan	$N^{\circ} \text{ informes de seguimiento elaborados} / 2 \text{ (semestral)} \times 100$	100%	Área de Talento Humano

13. Documentos de Referencia

- Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano IDECESAR 2026 (GTH-PETH-001).
- Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 (GTH-PL-005).
- Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST 2026.
- Programa Nacional de Bienestar del Servicio Público 2023–2026 – Función Pública.
- Encuesta Plan de Bienestar e Incentivos 2026 – IDECESAR.
- Encuesta de Clima Organizacional – EDCO.
- Código de Integridad IDECESAR.



IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

14. Control de Cambios y Aprobación

Versión	Fecha	Responsable	Descripción del Cambio
001	16/07/2022	Área de Talento Humano	Creación del documento.

Elaborado por: Tatiana Margarita Mendoza Maya – Área de Gestión del Talento Humano

Revisado por: Área de Talento Humano – IDECESAR

Aprobado por: María Isabel Gutiérrez Leal – Gerente IDECESAR



IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar