

# **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2021**

## **INTRODUCCIÓN**

El Instituto para el Desarrollo del Cesar con el fin de cumplir su objetivo, "IDECESAR" desarrollara las siguientes actividades: Cooperar en el fomento económico, cultural y social, mediante la prestación de servicios de crédito y garantía, eventualmente de otro, a favor de obras de servicios públicos que se adelantan en el País, de preferencia las de índole Regional, las de interés común de varios municipios y las de carácter municipal. Prestar servicios de asesorías, financiación, garantía y los demás servicios financieros a los Municipios, Departamento y sus Entes descentralizados. Prestar sus servicios al fomento de obras en empresas públicas, que tiendan a satisfacer una necesidad básica de la comunidad, que sea de especial importancia para el desarrollo del Departamento del Cesar. Respaldar la creación de empresas o impulsar las existentes con capital de riesgo que permita realizar y reactivar sus operaciones mediante mecanismos flexibles o créditos blandos.

## **OBJETIVOS DEL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS DE BIENESTAR**

Generar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del servidor, con el fin de motivar su desempeño eficaz dando lo mejor de sí mismo.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Propiciar la participación de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad en actividades internas y externas que inciden en aspectos individuales, familiares y sociales dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida.
- Motivar el desempeño laboral de los(as) servidores(as) públicos(as) a través de acciones de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

### **MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGOGICO**

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan de estímulos e Incentivos, está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a

través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

### **BENEFICIARIOS**

Los servidores públicos de la Entidad y su núcleo familiar en los diferentes contextos.

### **DIAGNOSTICO DE NECESIDADES**

El Instituto para el Desarrollo del Cesar, a través de la Dirección de Gestión del Talento Humano, debe disponer la implementación de planes y programas que se deben dirigir y organizar para el desarrollo integral del talento humano, dando cumplimiento a normas de administración de personal, En concordancia con la Ley 909 de 2004, en el parágrafo del numeral 1° del artículo 36 indica que todas las Entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor.

Los planes de bienestar e incentivos deben promover la reflexión profunda frente a los estilos de vida y deben permitir a través de estrategias vivenciales los valores de autonomía e independencias de los servidores públicos en la toma de decisiones que contribuyan al desarrollo humano integral. Para lo cual requiere coordinar actividades que propendan por el bienestar de los(as) servidores (as) públicos de la Entidad.

### **Competencias Individuales**

1. Competencias del ser: Comunicación, Liderazgo y relacionamiento

### **Actividades Ámbito Familiar:**

Involucran al Servidor en relación con su familia.

Día de la familia

Encuentros de pareja

### **Actividades Deportivas:**

las cuales buscan afianzar la integración de los servidores.

Actividades grupales (rumba, yoga, Pilates, zumba, aeróbicos, entrenamiento funcional)

### **Actividades de Reconocimiento:**

Estas actividades buscan Motivar el desempeño laboral de los(as) servidores(as) públicos (as).

1. Día de la Mujer
2. Día del Niño
3. Día de la secretaria
4. Día del Conductor
5. Día del Servidor Público
6. Cumpleaños

### **ACTIVIDADES BIENESTAR**

Se informa mediante comunicado interno - noticia a través de la intranet las actividades a realizarse para la inscripción en las mismas en el caso que se requiera.

### **Presupuesto**

Para la ejecución del presente plan y al amparo de los principios constitucional de economía y transparencia se presenta el escenario presupuestal que se prevé para la ejecución de este, con las metas propuestas, como lo es el recurso del presupuesto de funcionamiento de la entidad (Rubro Bienestar)

### **Seguimiento**

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del presente plan, la Gestión del Talento Humano elaborará informes con base en la información obtenida producto tanto de la programación (cumplimiento del cronograma) y de su ejecución (reporte de la información de asistencia tabulada y de las encuestas aplicadas).

## **Medición**

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad del Instituto para el Desarrollo del Cesar y en el entendido que la presentación de los indicadores de gestión representa un insumo para la toma de decisiones gerenciales, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos PIBI, adoptará los indicadores de Bienestar incorporados al sistema de gestión de calidad, a través de los cuales se determinará su medición. Teniendo en cuenta los indicadores establecidos para el procedimiento.

**RESOLUCIÓN N° 022  
( Del 18 de Enero de 2021)**

**POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS, DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR, A EL PLAN DE ACCION 2021.**

El Gerente del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR en uso de sus facultades legales, en especial de las conferidas en las ordenanzas 013 de 19 de julio de 2005, ordenanzas 032 del 11 de diciembre de 2004.

**CONSIDERANDO:**

1. Que conforme a lo establecido en el Artículo 209 de la Constitución Política, "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad..." Todo ello inscrito en una actitud de servicio a la comunidad por parte de los funcionarios que propendan por lograr la excelencia en la gestión pública.

2. Que el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, desarrollo el Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integro los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

3. Que el artículo 2.8.2.5.8. del Decreto 1080 de 2015, Único Reglamentario, mediante el cual se reglamentan las leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye dentro de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos PINAR; en el artículo 2.8.2.5.1.0. Señala que todas las entidades del Estado deben formular un Programa de Gestión Documental (PGD), a corto, mediano y largo plazo, como parte del Plan Estratégico Institucional y del Plan de Acción Anual.

4. Que el artículo 2.2.1.1.1.4.3. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Planeación Nacional señala que las entidades estatales deben publicar su Plan Anual de Adquisiciones y sus actualizaciones en su página web y en el SECOP, en la forma que, para el efecto, disponga Colombia Compre Eficiente, entidad que, en Circular Externa Número 2 de 16 de agosto de 2013, señaló que el plan debe publicarse en el SECOP a más tardar el 31 de enero de cada año, plazo que se modificará con la expedición del Decreto 612 de 2018.

5. Que la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

6. Que el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal c) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar

internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción Que el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.46.8. Numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin indicar plazo para su adopción.

7. Que la Ley 1474 de 2011 en el artículo 73 señala que en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, reglamentado por el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, establece que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti-trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

8. Que el artículo 2 de la Ley 1757 de 2015 señala que en los planes de gestión de las instituciones públicas se hará explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación de las personas en los asuntos de su competencia. Que el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, recomendó unificar la fecha para que las entidades integren al Plan de Acción Institucional los planes anteriormente señalados y los publiquen a más tardar el 31 de enero de cada año, fecha indicada en la Ley 1474 de 2011 Que el Decreto 612 de 2018 fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de entidades del estado.

9. Que mediante reunión de comité de gestión y desempeño institucional de MIPG, se aprobó por unanimidad los anteriores planes mencionados en cada una de las políticas de MIPG para la el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR vigencia 2021.

10. Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**Artículo Primero:** Integrar al Plan de Acción Institucional de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 los planes institucionales y estratégicos, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, aplicables a el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR. Los Planes para integrar son los siguientes:

1. Plan Institucional de Archivo PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Recurso Humano
6. Plan Institucional de Capacitación



7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención Al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.


**Artículo Segundo:** Adoptar como instancias para facilitar la coordinación en la aplicación de las políticas de gestión y desempeño institucional, los equipos transversales que organice e integre la entidad.

**Artículo Tercero:** Comuníquese el contenido de la presente resolución al responsable del control interno de la entidad, para que se disponga en la articulación de los planes definidos.

**Artículo Cuarto:** Lo dispuesto en el presente acto administrativo surtirá efectos legales a partir de la fecha de publicación.

Expedida la presente Resolución en la oficina de Gerencia del Instituto para el Desarrollo del Cesar, IDECESAR a los dieciocho (18) días del mes de Enero de dos mil veintiuno (2021).

**PUBLIQUESE, NOTIFIQUESE, Y CUMPLASE**



**HEINER ALBERTO ARAUJO TAFUR**  
Gerente

Proyecto y Realizo:  
Maria T.