

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJR-01
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 1 de 5

RESOLUCIÓN No. 187 DE 2026
(enero 29)

“Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 para los funcionarios del Instituto Superior de Educación Rural ISER de Pamplona”

**EL RECTOR DELEGATARIO DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL
ISER DE PAMPLONA**

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el literal d) del artículo 22 del 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”, establece en su literal c) del artículo 14, que una de las finalidades del sistema obedece a la necesidad de “estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades”*

Que el artículo 15 del citado Decreto Ley, en el marco de los fundamentos del sistema de estímulos, consagró como principios axiológicos:

“(…)

b) Equidad y justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que siga mejorando;

(…)

d) Objetividad y transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;

e) Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos”

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.

	RESOLUCIÓN		Código: F-GJR-01
			Versión: 02
	FORMATO		Fecha: 01/08/2024
			Página: 2 de 5

Que, el artículo 18 del mismo Decreto Ley, 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 mencionado Decreto Ley señala que *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”*.

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 de conformidad con el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998, *“Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”*

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

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 la 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” señala en el literal d) del artículo 38, que los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos económicos o de otro tipo

Que, de acuerdo con 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 de la norma ibídem, 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

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJR-01
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 3 de 5

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, 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, 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.

Que el Decreto 1083 de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública” establece un sistema de estímulos conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de sus funciones, así como orientado al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 2.2.10.7 del Decreto relacionado anteriormente establece los “Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
2. *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
3. *Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
5. *Fortalecer el trabajo en equipo.*
6. *Adelantar programas de incentivos”.*

Que el artículo 2.2.10.1 del citado Decreto indica que “las entidades deberán organizar programas de estímulo con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través del programa de bienestar social”

Que el artículo 2.2.10.2 del decreto en mención 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:*

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*

	RESOLUCIÓN		Código: F-GJR-01
			Versión: 02
	FORMATO		Fecha: 01/08/2024
			Página: 4 de 5

3. Promoción y prevención de la salud. (...)”

Que el artículo 2.2.10.8 Ibídem, dispone “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”

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

Que, atendiendo los requisitos establecidos en el procedimiento P-DE-02 Planeación Estratégica, el plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos fue validado por el proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación con el propósito de asegurar que el mismo cumpliera con la estructura y los lineamientos estratégicos y de planeación institucional.

Que, para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades del Instituto, el proceso 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 2026, el Plan de Bienestar Social Laboral, estímulos e Incentivos, para los servidores públicos de la Entidad.

En mérito de lo expuesto,

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJR-01
		Versión: 02
	FORMATO	Fecha: 01/08/2024
		Página: 5 de 5

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Aprobar el Programa de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos, 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 2026.

Parágrafo. 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. En todo caso, deberán dejarse por escrito las modificaciones realizadas, las cuales deberán ser avaladas por el Proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación de acuerdo con los procedimientos internos.

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 2026, 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.

ARTICULO CUARTO: El proceso de Bienestar institucional realizará seguimiento a la ejecución del Programa de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos.

ARTICULO QUINTO: La Comisión de Personal participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos.

ARTICULO SEXTO. Publicar el presente acto administrativo y sus documentos adjuntos, en la página Web de la Entidad y realizar su respectiva divulgación, a través de los canales de comunicación interna dispuestos por la entidad.

ARTICULO SEPTIMO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pamplona, a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil veintiséis (2026)

El rector delegatario,


CESAR DAVID QUINTANA CABEZA

Proyectó: Zuley Sanabria Avendaño. Profesional Universitaria de Bienestar Institucional
Revisó: Mayra Cabeza Rivera Profesional de Apoyo Rectorial
Revisó: Janeth León Tarazona Profesional Especializada de Gestión Jurídica

Zuley S.A