

## RESOLUCIÓN NÚMERO 0328 DE 2025

*"Por medio de la cual se adopta el plan de bienestar social e incentivos para los empleados públicos y trabajadores oficiales del Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH"*

### LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA –ICANH

En uso de sus atribuciones legales, en especial aquellas conferidas en la Ley 489 de 1998, el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 021 de 2022, y

### CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia dispone "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Que el artículo 1º del Decreto 021 de 2022 establece que "El Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH) es un establecimiento público del orden nacional, adscrito al Ministerio de Cultura dotado de personería jurídica, con patrimonio independiente, autonomía administrativa y financiera y de carácter científico".

Que el Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" señala:

**"Artículo 13. SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO.** Establézcase el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales."

**"ARTÍCULO 14. FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS:** Se determinan las finalidades del Sistema de Estímulos:

- a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;
- b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
- d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados".

**"ARTÍCULO 20. BIENESTAR SOCIAL.** 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.

**PARÁGRAFO.** *Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias”.*

**"ARTÍCULO 22. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.** *Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar deberán estructurarse dentro de las áreas de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral”.*

**"ARTÍCULO 25. PROCESO DE GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.** *Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:*

- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.*
- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;*
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.*
- d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.”*

**ARTÍCULO 26. PROGRAMA DE INCENTIVOS.** *Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

- 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*
- 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*

*Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos”.*

**"ARTÍCULO 30. TIPOS DE PLANES.** *Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo”.*

Que el parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 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 desarrollen la presente Ley”.*

Que, conforme a lo estipulado por el mencionado Decreto 1567 de 1998, se debe establecer un “Plan Mínimo de Incentivos” por parte del Director(a) del ICAANH.

Que este Plan Mínimo de Incentivos debe contener las condiciones para la asignación de los mismos, teniendo en cuenta:

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario;*

- b) *En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;*
- c) *Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora;*
- d) *Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.*
- e) *Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida”.*

Que el ICAANH apropió recursos dentro de su presupuesto para el cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos adoptados.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.1 trae a colación el deber que tienen las Entidades de organizar programas de estímulos para los empleados, con el fin de motivar su desempeño eficaz y su compromiso, a través de la implementación de programas de bienestar social.

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, determina 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.*

*3. Promoción y prevención de la salud.*

*4. 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.*

*5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.”*

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, establece:

***“Plan de incentivos institucionales.*** *El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.*

***PARÁGRAFO.*** *Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.*

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan

de Acción por parte de las entidades del Estado” cuando prevé lo correspondiente a la **“Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción”** señala que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web:

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento 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*

**PARÁGRAFO 1.** *La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.*

*Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.*

**PARÁGRAFO 2.** *Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.”*

Que, en cumplimiento de la normatividad previamente expuesta, el Área Funcional de Talento Humano elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos para las y los servidores públicos del Instituto, correspondiente a la vigencia 2025.

Que, el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025, fue presentado por la Secretaria General a la Oficina Asesora de Planeación.

Que la Oficina Asesora de Planeación publicó dicho Plan en la Página Web del Instituto Colombiano de Antropología e Historia -ICANH en cumplimiento del Decreto 612 del 04 de abril 2018.

Que, así las cosas, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar e Incentivos 2025, con el ánimo de darle plena ejecutabilidad en la vigencia para la cual fue creado.

Que, en mérito de lo anterior, se:

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Bienestar e Incentivos 2025 del Instituto Colombiano de Antropología e Historia – ICANH, el cual forma parte integral de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El Área Funcional de Talento Humano en desarrollo del Proceso de Gestión, deberá efectuar la ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, el cual estará en concordancia con los recursos que se dispongan para tal fin.

**ARTÍCULO TERCERO:** El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 y los actos administrativos que hagan parte del mismo deberán ser socializados a través de la página web e Intranet del Instituto para el conocimiento de todas y todos los servidores públicos y la comunidad en general.

**ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR** que la presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y contra la presente no procede recurso alguno de conformidad con lo establecido en el artículo 75 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dada en Bogotá, a los trece (13) días del mes de marzo de 2025.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**ALHENA CAICEDO FERNÁNDEZ**  
Directora General.

Proyectó:

**Ary Yanerith Rincón Pérez**   
Abogada Contratista  
Área funcional de Gestión del Talento Humano

Revisó:

**Jeyson Rodríguez Pacheco**   
Jefe  
Oficina Asesora Jurídica

**Javier Enrique Estrada Quintero**   
Líder  
Área funcional de Gestión del Talento Humano

**Silvia Morón Castañeda**   
Abogada Contratista  
Dirección General