



RESOLUCIÓN NÚMERO 042 DEL 31 DE ENERO DE 2025

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la U.A.E. Agencia ITRC para la vigencia 2025”

LA DIRECTORA GENERAL DE LA U.A.E AGENCIA DEL INSPECTOR GENERAL DE TRIBUTOS, RENTAS Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES – ITRC

En uso de las facultades conferidas mediante el Decreto 4173 del 2011, modificado por los Decretos 0985 de 2012 y 074 de 2022.

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto 4173 del 03 de noviembre de 2011 fue creada la U.A.E. Agencia del Inspector General De Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales-ITRC, y modificada su estructura mediante Decreto 0985 del 14 de mayo de 2011, como una entidad del Orden Nacional de la Rama Ejecutiva, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y patrimonio independiente.

Que con la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único 1083 de 2015, se expidieron normas que regulan el empleo público, la función pública, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Que el Artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece 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 la mencionada disposición señala que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Que el artículo 21, de esta Ley establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional. al referirse a la finalidad de los programas de bienestar social que formule la entidad, establece que estos deben contribuir a desarrollar los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Que, el artículo 2.2.10.6 del Decreto Nacional 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública establece que los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Que, el artículo 2.2.10.7 de este Decreto, establece que las entidades deberán efectuar programas de bienestar de calidad de vida laboral, que contribuyan a: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; 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; Preparar a los prepensionados 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; y Adelantar programas de incentivos.

Que, en cumplimiento a la función establecida en el literal h del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal en sesión ordinaria llevada a cabo el 16 de enero de 2025, participó en la elaboración de dicho plan lo cual quedó registrado en el acta de reunión de la misma fecha.

Que, para la construcción de este Plan y el desarrollo de las actividades, se tuvo en cuenta los aportes realizados por los miembros del SUNET.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – ADOPTAR, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la U.A.E. Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales ITRC para la vigencia 2025, el cual forma parte integral de esta Resolución y cuyas actividades quedarán supeditadas al presupuesto asignado para el año 2025.



ARTÍCULO SEGUNDO. - El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se ejecutará con los recursos asignados para la vigencia 2025.

ARTÍCULO TERCERO. - La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los 31 días de enero de 2025.

EVA CAROLINA MADRID TORRES
Directora General

Aprobó: Nohora Beltrán Cespedes Secretaria General

Reviso: Ana Milena Ramírez Montealegre Experta Líder de Talento Humano Secretaria General 

Proyectó: David Sebastián Pérez Bejarano Técnico Asistencial Proceso Gestión de Talento Humano Secretaria General 