



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 09/02/2021	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 1 DE 10	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS



Vigencia 2021

**Instituto Departamental de Recreación y
Deporte de Santander
INDERSANTANDER**



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 09/02/2021	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 2 DE 10	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

1. OBJETIVO GENERAL

Reconocer el buen desempeño de los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, a través del Plan de Estímulos e Incentivos diseñado por la entidad, con el fin de motivar la eficiencia, la creatividad, el compromiso y su efectiva participación en el logro de los fines misionales del Instituto.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Realizar estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.
- ✓ Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo y de su grupo familiar, teniendo en cuenta el resultado obtenido en el diagnóstico que realiza la Entidad para cada vigencia.

3. ALCANCE

El Plan de Estímulos e Incentivos aplican a los funcionarios de planta del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.

4. TERMINOLOGIA

- ✓ **Equipo de Trabajo:** Es el conjunto de empleados que en forma cooperativa desarrollan sus funciones contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de procesos y proyectos integrales, que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.
- ✓ **Incentivos Formales:** Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento. Ejemplo: Los incentivos otorgados por obtener una evaluación sobresaliente.
- ✓ **Incentivos Intrínsecos:** Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor. Ejemplo: La posibilidad que tiene el empleado de escoger el proyecto que va a desarrollar, porque con este se siente más a gusto, le genera retos o se relaciona con lo que le interesa.
- ✓ **Incentivos Extrínsecos:** Estímulos tomados del entorno para el servidor público, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el **Decreto 1227 de 2005, artículos 76 y 77**. *Ejemplo: El servidor recibe beneficios que la entidad otorga por el buen desempeño en el cargo y que garantizan sentirse a gusto con el sitio de trabajo.*
- ✓ **Incentivos Pecuniarios:** Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER**

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 09/02/2021	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 3 DE 10	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.
Ejemplo: Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

- ✓ **Incentivos no Pecuniarios:** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia. Ejemplo: Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal, Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación), Día compensatorio, Plan vacacional escogido, Actividades socioculturales y recreativas, Estacionamiento pagado por la empresa., Cena para dos en un restaurante reconocido, Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura), Financiación de investigaciones o de estudios en el Exterior.
- ✓ **Incentivos de Recompensa:** Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados. Ejemplo: Concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado, siempre y cuando no vayan en contra de lo establecido legalmente.
- ✓ **Incentivos de Reconocimiento:** Se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36. *Ejemplo: Reconocimiento Verbal (Una frase de aprobación), Reconocimiento Gestual o Mímico (Un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento)*
- ✓ **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos 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 social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- ✓ **Sistemas de Incentivos:** Vinculan la compensación y el desempeño, cubriendo determinadas compensaciones por resultados y no por antigüedad o por horas de trabajo.

5. NORMATIVIDAD (Nivel Nacional e Institucional)

- ✓ **Constitución Política de Colombia. Artículo 57.** La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas
- ✓ **Ley 909 de 2004:** Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- ✓ **Decreto 752 de 1984:** Reglamenta los Programas de Capacitación y Bienestar Social
- ✓ **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta el sistema Nacional de capacitación y estímulos

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER**

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 09/02/2021	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 4 DE 10	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

- ✓ **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“Artículo 2.2.10.9. 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.

“Artículo 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

- ✓ **Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

“Artículo 2.2.12.3.8. Comités Institucionales de Gestión y Desempeño. En cada una de las entidades se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientarla implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

“Artículo 2.2.22.3.13. Programas de capacitación para la implementación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, bajo los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ofrecerá programas o estrategias de capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales dirigidas a los servidores públicos, con el fin de fortalecer la gestión y el desempeño en las entidades públicas.”

- ✓ **Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano-MECI 2014**
- ✓ **Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG Versión 2. DAFP 2018**
- ✓ **Decreto 648 del 2018:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

“Artículo 2.2.5.5.39. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Cuando un empleado de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera.

“Artículo 2.2.5.5.41. Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 09/02/2021	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 5 DE 10	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

- ✓ **Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC:** “Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”
- ✓ **Resolución N° 013 de enero 23 de 2019:** Por medio del cual se adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Instituto Departamental de Recreación y Deportes De Santander - Indersantander
- ✓ **Resolución 154 de noviembre 28 de 2006:** Por la cual se adoptan los sistemas de capacitación y estímulos de los servidores públicos del Indersantander.
- ✓ **Resolución 223 de 18 de noviembre de 2005:** Por la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto.
- ✓ **Resolución 235 de 8 de abril de 2011:** Por la cual se ajusta adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de planta de personal del Indersantander.
- ✓ **Resolución 221 de 2016:** Por medio de la cual se reglamentan los incentivos para los funcionarios del Instituto Departamental de recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.
- ✓ **Resolución No.134 de 19 de julio de 2018.** Por la cual se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se conformó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el Indersantander de conformidad con la normatividad vigente.
- ✓ **Resolución No.144 de 05 de julio de 2019.** Por medio del cual el Comité Institucional de Gestión y Desempeño adopta las funciones de los Comités de Archivo, Capacitación, Bienestar e Incentivos y Calidad del Instituto de Recreación y Deportes de Santander-INDERSANTANDER.
- ✓ **Resolución No.057 de 15 de mayo de 2020.** Por la cual se modifica la Resolución 122 de 2010, modificatoria de la Resolución 154 de 2006.

6. METODOLOGÍA

- ✓ El Plan de Incentivos y Estímulos del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander – INDERSANTANDER, se ejecutará a lo largo de cada vigencia.
- ✓ La metodología empleada consiste en la aplicación de encuesta web (google form), instrumento mediante el cual se recopila la información requerida para conocer las expectativas e intereses de los funcionarios con respecto a la identificación de los funcionarios que cumplen con los requisitos para el incentivo pecuniario y no pecuniario.
- ✓ De acuerdo a los resultados obtenidos se procederá a proporcionar los incentivos a los respectivos beneficiarios, una vez se adopte el plan de estímulos e incentivos y de oficio el funcionario solicite al CIGD el apoyo económico a que tenga derecho.
- ✓ Se llevará un control de las actividades desarrolladas frente a todo lo relacionado con los estímulos e incentivos por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD.

7. EJECUCIÓN

La Coordinadora Administrativa y Financiera como jefe de talento humano y actuando como secretaria técnica del CIGD presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD borrador del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para que se estructure, requiriéndose de las encuestas de necesidades para que quede en firme; propone nuevo diseño de encuestas bajo los criterios del Modelo



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 09/02/2021	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 6 DE 10	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

Integrado de Planeación y Gestión MIPG V2. Igualmente solicita al comité que los diagnósticos de encuesta sean operados a través de aplicativo web, para que sea diligenciado por cada funcionario, protegiendo la confiabilidad de la información.

8. PRESUPUESTO

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER, debe contar con la disponibilidad presupuestal y recursos para la ejecución del Programa de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2021.

9. REGISTRO

Cada actividad realizada para dar cumplimiento al Plan de Estímulos e Incentivos de la Entidad generará los respectivos registros que estarán disponibles en el archivo de gestión de la oficina de talento humano del área Administrativa y Financiera.

10. MECANISMO DE CONSULTA

Los mecanismos de consulta y difusión del Plan de Estímulos e Incentivos, serán a través de la publicación en el link del Sistema de Gestión Integral, correo electrónico, y en medio físico en el archivo de gestión de talento humano del área Administrativa y Financiera.

11. RESULTADO Y ANALISIS DE ENCUESTAS DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Se realiza la encuesta a los diecisiete (17) funcionarios del INDERSANTANDER, proceso de Gestión del Talento Humano con el apoyo del área de sistemas, utilizando la web con la aplicación del aplicativo *Google form*, cuestionario enviado para su diligenciamiento a cada correo personal (previamente autorizado) o institucional; resultado de encuesta entregado por sistemas a la jefe de talento humano en el mes de enero de 2021, para el respectivo análisis y elaboración del plan de estímulos e Incentivos.

- **RECONOCIMIENTO EDUCACION FORMAL Y NO FORMAL**

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y de los niveles jerárquicos que lo conforman, y del incentivo sobre el desempeño de equipos de trabajo. Aplica para los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que acrediten tiempo de servicios no inferior a un (1) año.

El Indersantander atenderá las solicitudes de auxilios educativos en educación formal, no formal y superior, auxilios educativos a los funcionarios de carrera y libre nombramiento que tengan como mínimo un año de servicio en la entidad y para dar cumplimiento a la Resolución No.057 del 15 de mayo de 2020; solicitudes para su aprobación por los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD.

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER**

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 09/02/2021	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 7 DE 10	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

Cabe señalar que responden la encuesta los 4 funcionarios actuales de carrera y 4 funcionarios de libre nombramiento y remoción. Los funcionarios de carrera podrán solicitar el reconocimiento al apoyo económico para ellos o para sus hijos en educación básica, primaria, secundaria o media, para estudios superiores y/o postgrado en universidad pública o privada o para estudios en educación no formal (formación técnica o tecnológica); si el funcionario no desea estudiar, su cupo se traslada para un miembro de su familia (primer grado de consanguinidad) o para su cónyuge.

- **Proceso de solicitud para el Reconocimiento de Apoyo**

Los funcionarios con derechos a incentivos económicos deben solicitar al comité institucional de Gestión y Desempeño el auxilio económico previa disponibilidad presupuestal, en concordancia con el cumplimiento de requisitos de carrera administrativa del funcionario con calificación sobresaliente, y para el funcionario de libre nombramiento que acredite tiempo de servicio en el instituto no inferior a un año.

- **SISTEMA DE ESTÍMULOS (Programa de Bienestar Social e Incentivos).**

✚ A la pregunta ¿Si usted es servidor de carrera administrativa este responderá de manera afirmativa o negativa ante las siguientes opciones:

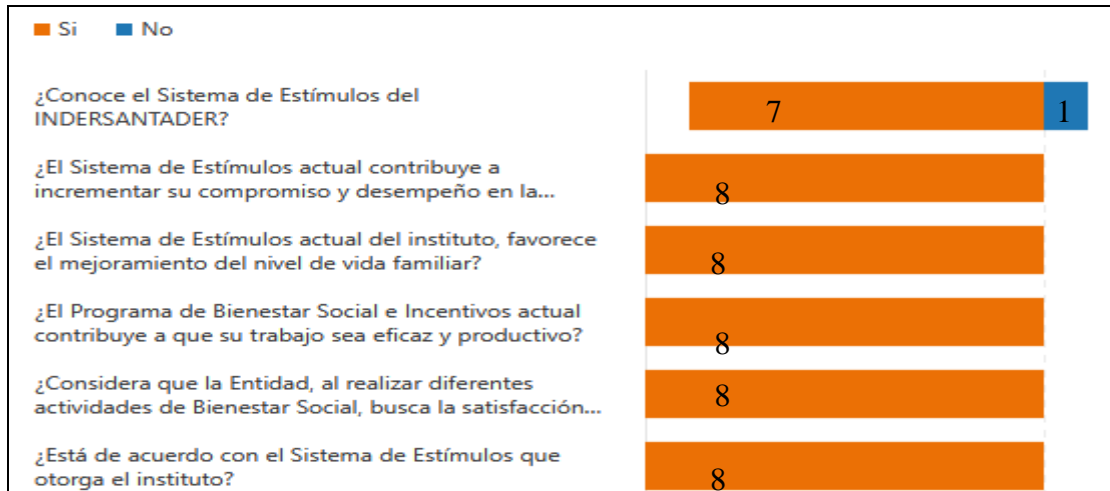
- ✓ ¿Conoce el Sistema de Estímulos del INDERSANTADER?
- ✓ ¿El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?
- ✓ ¿El Sistema de Estímulos actual del instituto, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?
- ✓ ¿El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo?
- ✓ ¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?
- ✓ ¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga el instituto?

- **Gráfico de Resultados y su análisis**



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 09/02/2021	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 8 DE 10	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		



• Análisis de resultado:

De los ocho funcionarios que respondieron a la primera pregunta de "Conoce el sistema de estímulos del Indersantander", siete (7) funcionarios responden que SI y uno (1) manifiesta NO conocer.

De los ocho funcionarios que responden a la pregunta referida a "El sistema de estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la entidad", la totalidad manifestó que SI.

De los ocho funcionarios que responden a la pregunta referida a "El Sistema de Estímulos actual del instituto, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar", la totalidad manifestó que SI.

De los ocho funcionarios que responden a la pregunta referida a "El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo", la totalidad manifestó que SI.

De los ocho funcionarios que responden a la pregunta referida a "Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores", la totalidad manifestó que SI.

De los ocho funcionarios que responden a la pregunta referida a "Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores", la totalidad manifestó que SI.

De los ocho funcionarios que responden a la pregunta referida a "Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga el instituto", la totalidad manifestó que SI.

• INCENTIVO PECUNIARIO Y NO PECUNIARIO

✚ *Incentivos por desempeño individual*

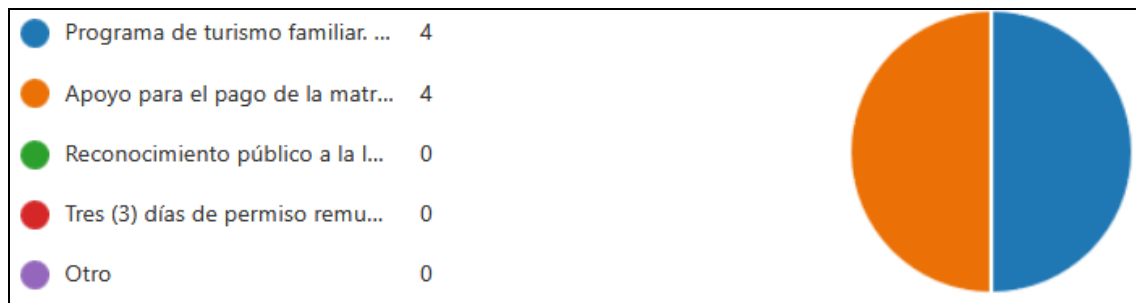
- ✓ *A la pregunta ¿Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos, qué incentivo le gustaría recibir?*

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 09/02/2021	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 9 DE 10	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

Dentro de las opciones de respuesta afirmativa o negativa, se presentan en la encuesta:

1. Participación en proyectos especiales del Indersantander, en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario y para la entidad, previa aprobación por el Comité institucional de Gestión y Desempeño.
2. Publicación de un trabajo en medios de circulación nacional sobre temas relacionados con la misión institucional del Indersantander, el cual deberá ser aprobado previamente por un Comité institucional de Gestión y Desempeño para tal fin.
3. Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el funcionario con su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos.
4. Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del funcionario seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
5. Reconocimiento público a la labor meritoria mediante placa honorífica por parte del Director General.
6. Tres (3) días de permiso remunerado
7. ¿Qué otro Incentivo le gustaría recibir por desempeño individual?

- **Gráfico de Resultados y su análisis**



- **Análisis de resultado:**

Teniendo en cuenta el plan de incentivos individual a que tienen derecho los funcionarios de carrera administrativa y los funcionarios de libre nombramiento y remoción que cumplan con un tiempo de servicio no inferior a un año, arrojando la encuesta el siguiente resultado:

- Cuatro (4) funcionarios escogen la opción “Programa de Turismo familiar”
- Cuatro (4) funcionarios escogen la “Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público

- **Incentivos por equipos de trabajo**

- ✓ **A la pregunta: Otro incentivo por equipo ¿Cuál?**

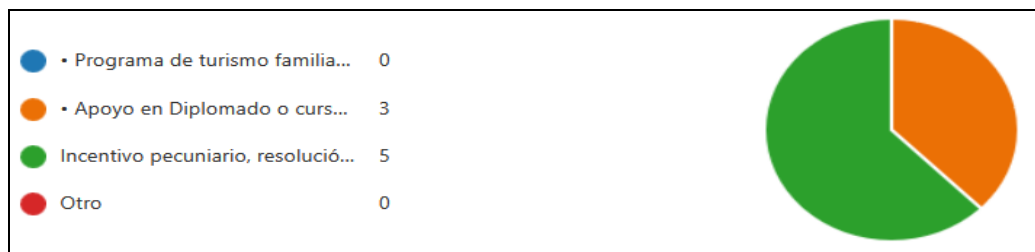
Dentro de las opciones de respuesta afirmativa o negativa, se presentan en la encuesta:

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER**

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 09/02/2021	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 10 DE 10	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

1. Bonos de vestuario, alimentación o electrodomésticos para los miembros del equipo.
2. Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por uno o varios de los funcionarios ganadores con su respectivo cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos.
3. Bono de inscripción a gimnasio para uno o varios miembros del equipo.
4. Apoyo en Diplomado o cursos formales (Idiomas, sistemas entre otros) para uno o varios miembros del equipo.
5. ¿Qué otro Incentivo le gustaría recibir por equipos de trabajo? Aquí responden “*Se deben tener en cuenta a todos los funcionarios de la entidad sin importar el tiempo y el cargo que se ocupe*”

- **Gráfico de Resultados y su análisis**



- **Análisis de resultado:**

De acuerdo a los temas para el incentivo por equipo de trabajo, responde un total de ocho (8) funcionarios, arrojando la encuesta el siguiente resultado:

- Tres (3) funcionarios escogen la opción “Apoyo en Diplomado o cursos formales (Idiomas, sistemas entre otros) para uno o varios miembros del equipo”.
- Cinco (5) funcionarios, escogen la opción “El incentivo pecuniario de que trata la Resolución No.221 del 2016”.

PEDRO BELÉN CARRILLO CÁRDENAS
Director

MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO
P.U. Administrativa y Financiera-Jefe TH

Elaboró: Maria Amparo Castellanos Amado-Jefe TH.
Revisó. Juan Camilo Rivero Rendón-CPS Abogado Asesor Oficina Jurídica

Vo.Bo: Mayra Alejandra Téllez Romero-Jefe Oficina Jurídica