

RESOLUCIÓN N° 120
(29 DE ABRIL DE 2024)

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS EN EL INDERSANTANDER PARA LA VIGENCIA 2024**

EL DIRECTOR DEL INDERSANTANDER en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Decreto No. 054 de Febrero 18 de 1.997, y Resolución No.302 de 2021, Decreto de Nombramiento N°028 del 01 de enero del 2024 y,

CONSIDERANDO, QUE:

La Constitución Política determina: Artículo.54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas con edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud y Artículo 57. La Ley podrá establecer estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

El Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

La Ley 734 de 2002. Título IV. Capítulo I, artículos 3,4 y 5, señala como Derechos de todo Servidor Público: recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; participar en todos los programas de bienestar y sus familiares, tales como de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

La Ley 909 del 23 de septiembre del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones, establece dentro de los principios de la Función Pública, la capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

El Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, señala en su artículo 69. Las entidades deberán 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.

Mediante Resolución N° 154 del 28 de noviembre de 2006, por la cual se dictan las normas para la capacitación y los programas de Inducción y administración del Talento Humano en el Instituto.



Mediante Resolución N° 122 del 28 de enero de 2010, por la cual se modifica el párrafo primero del artículo 24 y el párrafo primero del artículo 44 de la Resolución No 154 de 2006:

El Decreto 1083 de 2015. Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, contiene las diferentes situaciones administrativas en la cual se pueden encontrar los empleados públicos, desde el ingreso al servicio activo hasta su retiro del mismo.

El Decreto 052 de 2017, por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

El 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.

El Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba."

El Decreto Nacional 612 del 04 de abril de 2019, fija las directrices para la integración de los institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

La Ley 1960 de junio 27 de 2019. Por el cual se modifica la Ley 909, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en su art.3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, señala que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

La Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, deroga la Resolución 1111 de 2017. Definiendo los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para los empleadores y empleados del sector público y privado.

La Resolución 221 del 6 de diciembre de 2016, reglamenta el procedimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios exaltando el desempeño laboral al mejor funcionario o mejor equipo de trabajo para los empleados del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER.

Mediante Resolución No. 134 de 19 de julio de 2018 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.

Mediante Resolución N° 013 de enero 23 de 2019 se adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander-INDERSANTANDER.



Mediante Resolución No.144 de 05 de julio de 2019 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 Deporte de Santander-INDERSANTANDER.

La Resolución N° 057 del 15 de mayo de 2020, modifica la Resolución No.122 de 2010, modificatoria de la Resolución N° 154 de 2006.

Mediante Resolución N° 064 del 1° de abril de 2022, se aclaran unos apartes de la Resolución No. 057 del 15 de mayo de 2020.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

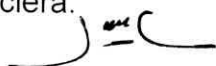
ARTÍCULO PRIMERO. Adopción. Adoptar para el año 2024 los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander-INDERSANTANDER, de acuerdo a los diagnósticos de necesidades resultado de encuestas aplicadas a los funcionarios; planes que hacen parte del presente acto para todos los efectos legales (FORH10, FORH11),

ARTÍCULO SEGUNDO. Formulación, Aprobación, Ejecución y Seguimiento. - Los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos del INDERSANTANDER, serán formulados por la Profesional del área Administrativa y Financiera quien ejerce funciones de Jefe de Talento Humano, con la aprobación de Dirección, ejecución y seguimiento por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD, y con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, Escuela Superior de Administración Pública, SENA, Otras Entidades Gubernamentales y Particulares.

ARTÍCULO TERCERO. Evaluación. La verificación del Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Departamental de Recreación y Deportes-INDERSANTANDER estará a cargo de la oficina de Control Interno.

ARTÍCULO CUARTO. Cronograma. La profesional del área de Administrativa-Talento Humano, y Miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD a partir de la expedición de la presente Resolución, se encargará de estructurar y apoyar el desarrollo de las actividades contenidas en cada uno de los planes señalados en la presente resolución.

ARTÍCULO QUINTO. Divulgación y Mecanismo de Consulta. Los mecanismos de consulta y difusión del Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, serán a través de la publicación en el link de MIPG, página web institucional, correos electrónicos y en medio físico en el archivo de gestión del área Administrativa y Financiera.



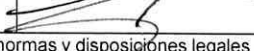


ARTÍCULO SEXTO. Sujeción a la Disponibilidad Presupuestal. En todo caso, las actividades programadas en el Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal que se asigne por vigencia.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Bucaramanga, a los veintinueve (29) días del mes de Abril de 2024

ARIEL FERNANDO ROJAS RODRIGUEZ
Director General INDERSANTANDER

	Funcionario/Contratista	Cargo/Contrato	Firma
Elaboró:	Silvia Cristina Ochoa Rueda	Auxiliar Administrativo	
Revisó:	Juan Andrés Suarez Gutiérrez	Jefe Oficina jurídica	
Aprobó:	Ariel Fernando Rojas Rodríguez	Director General	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas y/o presupuestales (según corresponda) vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma del director.



CÓDIGO: PLRH03-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 06/05/2024

INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Vigencia 2024

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

INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

INTRODUCCIÓN

1. DIAGNÓSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024
2. ASPECTOS GENERALES
 - 2.1 TIPO DE ENTIDAD
3. OBJETIVOS
 - 3.1 OBJETIVO GENERAL
 - 3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN
5. LINEAMIENTOS NORMATIVOS
6. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN
7. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
8. PLAN DE CAPACITACIÓN
 - 8.1 ALCANCE
 - 8.2 EJECUCIÓN
 - 8.3 EJECUTOR
 - 8.4 RESPONSABLES
 - 8.5 ESCENARIOS DE TRABAJO
 - 8.6 METODOLOGÍA
 - 8.7 MODALIDADES Y HERRAMIENTAS
9. PRESUPUESTO
10. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)
 - 10.1 DESARROLLO
 - 10.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Lilibana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 3 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

INTRODUCCIÓN

El Instituto Departamental de Recreación y Deportes-INDERSANTANDER requiere, además de procesos de reforma y modernización de su estructura, se implementen ciclos de mejora continua sobre su gestión, de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo organizacional. Para tal fin, la gestión estratégica del Área Talento Humano considera que el Plan Institucional de Capacitación PIC es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades de la misma prestación de servicios, en suma, con lo anterior se desea garantizar una adecuada prestación de bienes y servicios; así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas que orientan la acción organizacional.

Es por ende que la oficina de Talento Humano dentro de su Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2024, personal administrativo y personal profesional de apoyo adscrito a esta oficina, desea tener una planeación y gestión estratégica, para una efectiva ejecución, con el fin de poder potencializar las capacidades y competencias de las personas vinculadas a la organización y así tener un liderazgo efectivo en el futuro y fomenta una nueva cultura organizacional fundada en valores, principios y aumento de la productividad.

La premisa será: si tenemos trabajadores que mejoran su desempeño continuamente, el instituto prestará un mejor servicio y esto incidirá inmediatamente en aumentar la confianza del ciudadano en una empresa que brinda y provee servicios públicos.

Precisamente dentro del marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial será tener en cuenta con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los trabajadores con el fin de dinamizar los procesos. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 4 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

es tener una garantía de que los colaboradores estarán orientados a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su mayor valor, es decir el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que la organización aprenda, evolucione, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

El Plan Institucional de Capacitación-PIC del Instituto Departamental de Recreación y Deportes-INDERSANTANDER 2024 presenta los lineamientos que orientan a la formación y capacitación de los 25 funcionarios de la entidad.

1. **DIAGNÓSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024**

En el proceso de diagnóstico se hizo un análisis estadístico-descriptivo con base en los datos reportados en la Encuesta del Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, encuesta diligenciada por quince (15) funcionarios del INDERSANTANDER, con esto se determinaron los aspectos estratégicos y operativos y que permitieron caracterizar el PIC 2024 de Instituto.

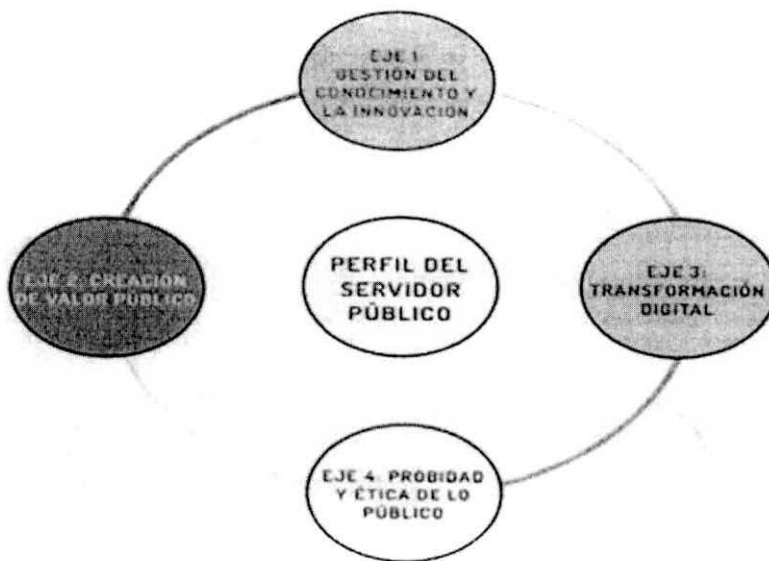
A Continuación, se realiza una síntesis del análisis hecho frente a la encuesta recopilada por medio de la plataforma Google Encuesta en el siguiente link

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfd_4qVZuva8L5nrusnmVVH-syuAWaLJIB1mrRSBGk5WgDV6w/viewform?usp=sf_link

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliانا Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 5 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1.1 Ejes temáticos

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, así:



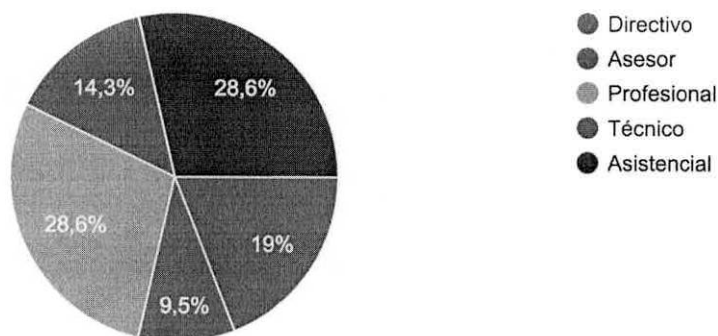
1.2 Nivel Jerárquico Evaluado

Estos fueron los niveles jerárquicos que participaron en la encuesta del Plan Institucional de Capacitación-PIC 2024 y los funcionarios pertenecientes a cada una.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Lilliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 6 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

¿ En qué nivel jerárquico se encuentra en la organización?

21 respuestas



1.3 Eje del Conocimiento y la Innovación

El primer eje de la encuesta permitirá que los funcionarios del INDERSANTANDER, diseñen, gestionen y ofrezcan los servicios de la organización de una manera óptima y así el colaborador logrará apropiarse y aplicar el conocimiento tácito para el desarrollo de sus actividades laborales.

Este eje se divide en competencias como Saberes, Saber Hacer y Saber Ser, de los cuales se indagaron cada uno con el fin de que cada funcionario seleccionara la temática de su interés y se tendrán en cuenta la dos (2) capacitaciones con puntuaciones más altas, en dado caso que exista un empate en la puntuación será decisión del Profesional encargado de Talento Humano realizar o no una tercera capacitación, lo cual también estará sujeto a presupuesto del instituto.



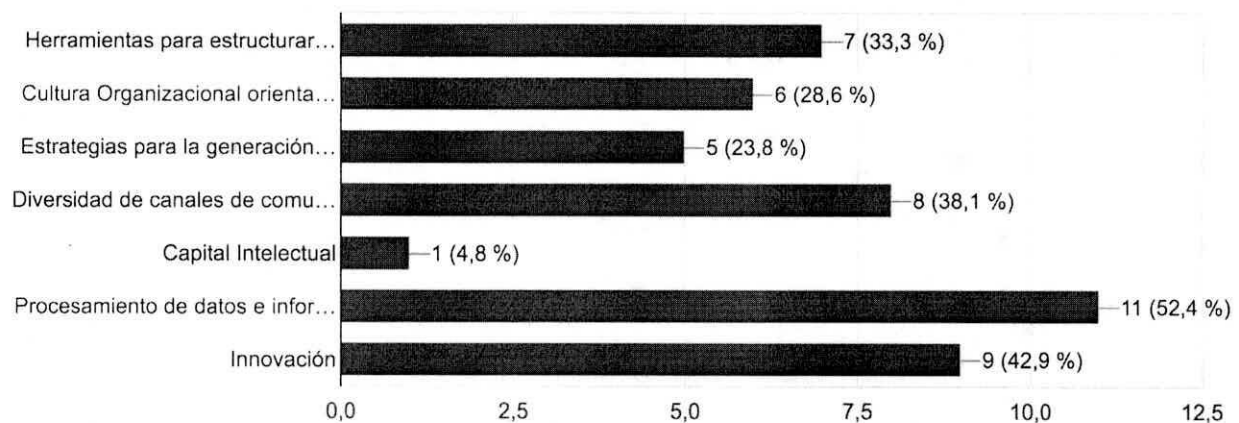
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SI	PÁGINA: 7 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1.3.1 Competencia - Saberes

¿En cuál capacitación sobre Saberes le gustaría participar?

21 respuestas



De acuerdo con el reporte el orden de las capacitaciones y a tener en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación PCI 2024 en el eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación y competencia Saberes son las siguientes:

- Procesamiento de datos e información
- Innovación



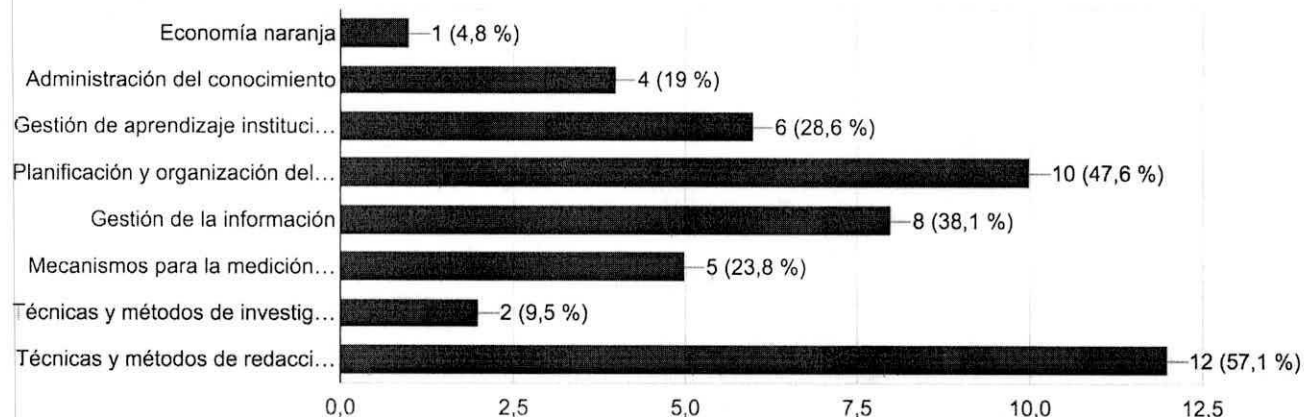
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 8 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1.3.2 Competencia - Saber Hacer

¿En cuál capacitación sobre Saber - Hacer le gustaría participar?

21 respuestas



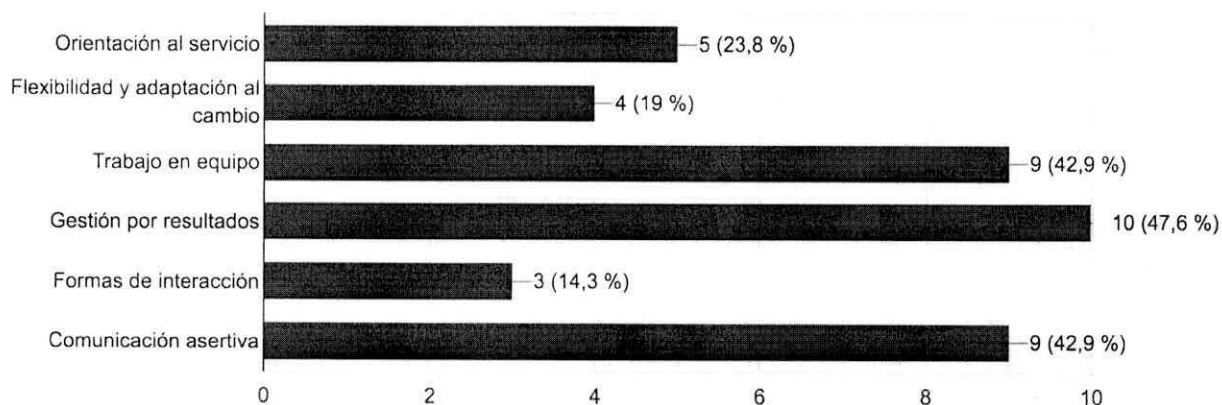
En el reporte de este eje Gestión del Conocimiento y la Innovación perteneciente a la competencia Saber Hacer las capacitaciones a tener en cuenta según la selección de los funcionarios en el Plan Institucional de Capacitación serán:

- Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
- Planificación y organización del conocimiento

1.3.3 Competencia - Saber Ser

¿En cuál capacitación sobre Saber - Ser le gustaría participar?

21 respuestas





INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 9 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

En esta competencia Saber Ser perteneciente al eje Gestión del Conocimiento y la Innovación por decisión de los funcionarios se implementarán las siguientes capacitaciones en el PIC-2023:

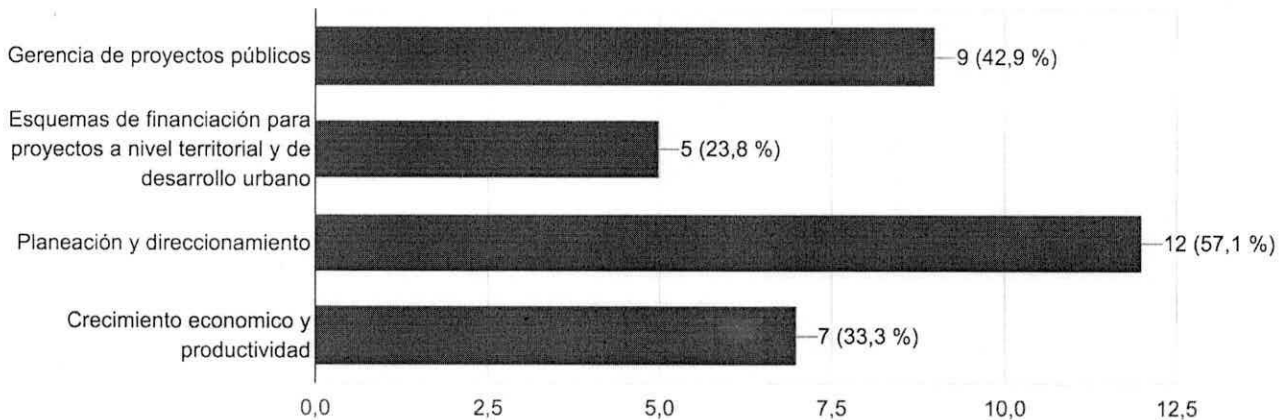
- a) Gestión por resultados
- b) Trabajo en Equipo
- c) Comunicación Asertiva

1.4 Creación de Valor

1.4.1 Competencia - Saberes

¿En cuál capacitación sobre Saberes le gustaría participar?

21 respuestas



En las respuestas dadas por los funcionarios en el eje Creación de Valor correspondiente a la competencia Saberes las capacitaciones seleccionadas para el Plan Institucional de Capacitación son las siguientes:

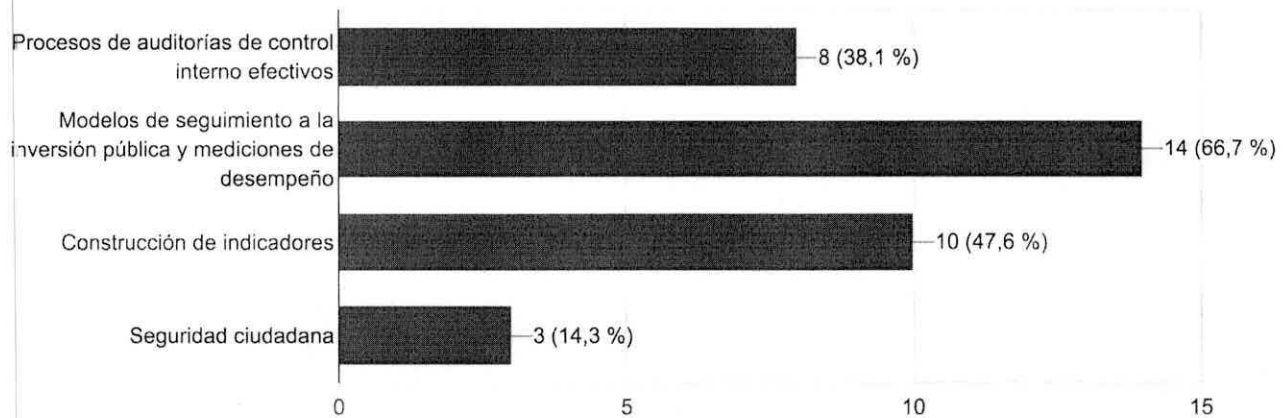
- a) Planeación y Direccionamiento
- b) Gerencia de Proyectos Públicos

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: P_RH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 10 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1.4.2 Competencia - Saber Hacer

¿En cuál capacitación sobre Saber - Hacer le gustaría participar?

21 respuestas



En la votación dada por los trabajadores de la organización, en el eje de Creación de Valor de la competencia Saber Hacer las primeras dos (2) capacitaciones que tuvieron mayor votación y que es tendrán en cuenta en el PIC -2024 son las siguientes:

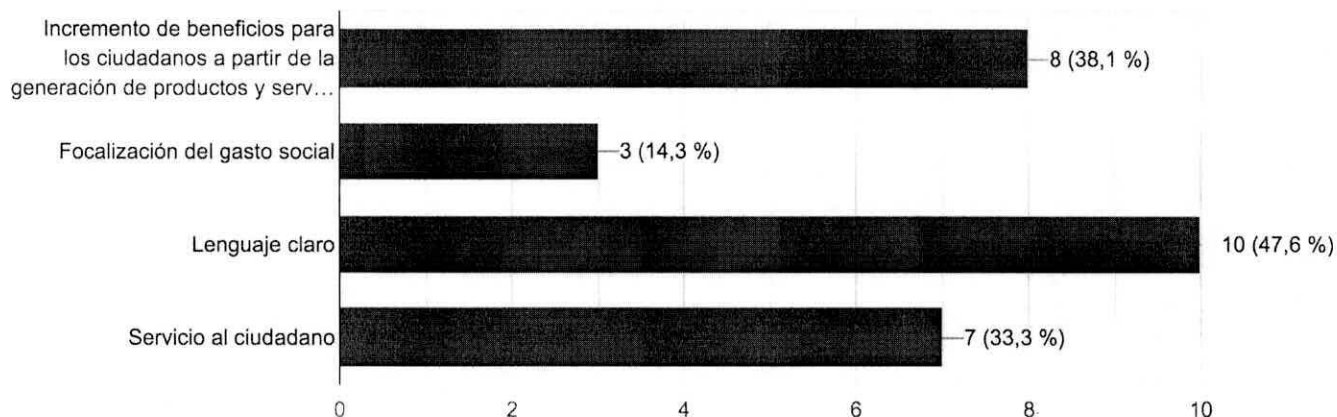
- a) Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
- b) Construcción de indicadores

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 11 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1.4.3 Competencia - Saber Ser

¿En cuál capacitación sobre Saber - Ser le gustaría participar?

21 respuestas



En relación a las votaciones del eje Creación de Valor correspondientes a la competencia Saber Ser las capacitaciones que tuvieron mayor votación para implementar en el Plan Institucional de Capacitación son:

- a) Lenguaje Claro
- b) Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos

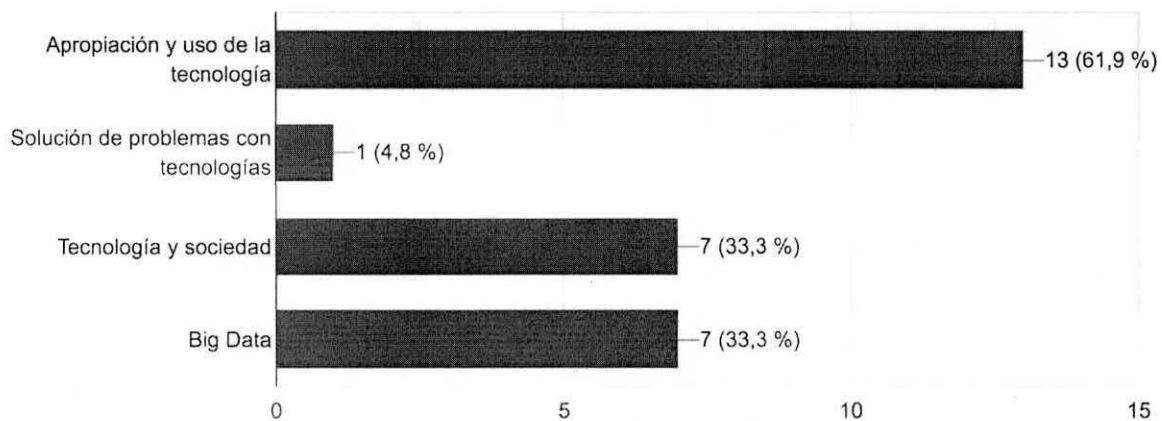
		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 12 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1.5 Transformación Digital

1.5.1 Competencia - Saberes

¿En cuál capacitación sobre Saberes le gustaría participar?

21 respuestas



En el eje de Transformación Digital y su competencia Saberes se evidencia que las capacitaciones que tuvieron mayor votación para implementar en el PIC-2024 son las siguientes:

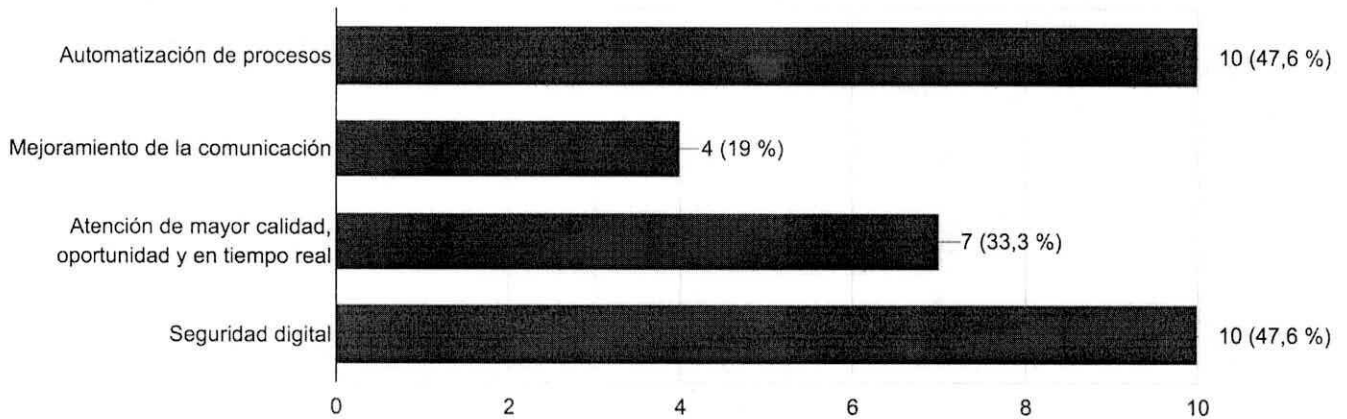
- a) Apropiación y uso de la tecnología
- b) Tecnología y sociedad
- c) Big Data

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 13 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1.5.2 Competencia - Saber Hacer:

¿En cuál capacitación sobre Saber - Hacer le gustaría participar?

21 respuestas



En la Transformación Digital correspondiente a la competencia Saber Hacer las competencias que tuvieron mayor puntuación son las siguientes para implementar en el PIC-2024:

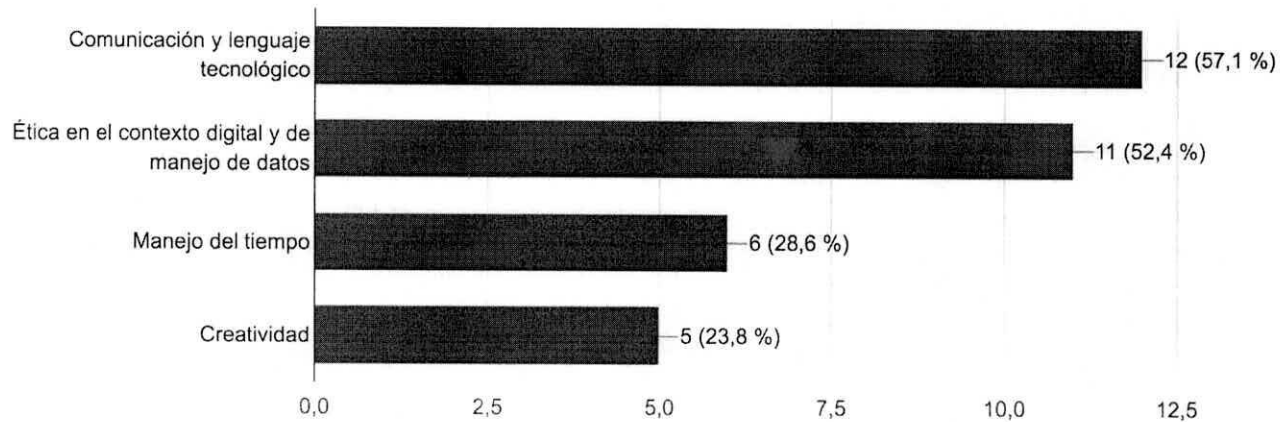
- a) Automatización de procesos
- b) Seguridad Digital

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliانا Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 14 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1.5.3 Competencia - Saber Ser

¿En cuál capacitación sobre Saber - Ser le gustaría participar?

21 respuestas



Las capacitaciones que tuvieron mayor puntaje en el eje de Transformación Digital y competencia Saber Ser fueron las siguientes:

- a) Comunicación y lenguaje tecnológico
- b) Ética en el contexto digital y de manejo de datos

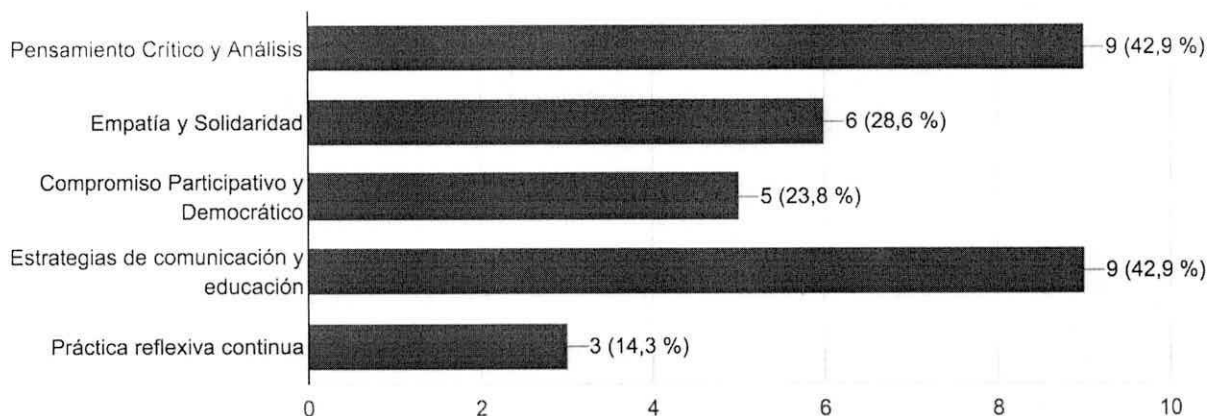
		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 15 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1.6 Eje Probidad y Ética

Competencias Blandas

¿En cuál capacitación sobre Competencias Blandas le gustaría participar?

21 respuestas



En este eje de Probidad y Ética se plantean competencias blandas en temas de capacitación de las cuales las seleccionadas por los trabajadores fueron las siguientes:

- a) Pensamiento Crítico y Análisis
- b) Estrategias de comunicación y educación

2. ASPECTOS GENERALES

2.1 TIPO DE ENTIDAD

El Instituto Departamental de Recreación y Deportes -INDERSANTANDER- es una institución pública enfocada en la formación cultural y deportiva de los jóvenes santandereanos, mediante escuelas de formación. Es una entidad que hace parte del presupuesto departamental para que ejecute los programas deportivos, recreativos y educación física, por ello siempre es incluida en el plan de

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: P_RH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 16 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

desarrollo del gobierno, además de participar activamente en la asesoría, y acompañamiento de escuelas deportivas, investigaciones, programas de participación deportiva de alto rendimiento, en aplicación de nuevas tecnologías para alto rendimiento y deportistas paralímpicos

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos para Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander INDERSANTANDER formule su plan y programa de capacitación institucional con el fin de lograr la profesionalización de los funcionarios, ligando al desarrollo de la identidad y cultura de la organización y de una gestión efectiva.

3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los funcionarios.
- Determinar los procesos estandarizados para que el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander INDERSANTANDER realicen estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y los funcionarios para que se desarrolle la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación.
- Generar las bases para el desarrollo del instituto y del funcionario en una perspectiva de mediano plazo, integrada a la cultura organizacional del INDERSANTANDER.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SI	PÁGINA: 17 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander INDERSANTANDER, fundamenta el Plan Institucional de Capacitación y desarrollo individual con base en los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas y planes de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los trabajadores.
- **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas, planes y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SI	PÁGINA: 18 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

5. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

El análisis normativo es un apoyo para el desarrollo de los lineamientos de este plan, así como para entidades que generan una oferta institucional de capacitación. Este análisis aclara conceptos y ofrece elementos sobre las normas en materia de formación y capacitación, por lo cual se debe entender que la ley y las normas ofrecen límites a la gestión, por lo tanto se deben tomar como marcos de referencia y, dentro de estos marcos, la gestión orientada por la innovación y una buena planeación debe ofrecer diversas alternativas para hacer de la capacitación un escenario de mejora continua, tanto para los trabajadores como para la organización y la ciudadanía.

5.1 LA CAPACITACIÓN COMO DERECHO

- **Constitución Política de Colombia: Artículo 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
- **Ley 734 de 2002.** Art. 3, numeral 3 y Art.34, numeral 40, los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de 2004.** Ley de Empleo Pública, Carrera Administrativa y Gerencia Pública. Establece dentro de los principios de la función pública la Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** 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. Art.68 establece que la red institucional de capacitación para empleados públicos estará bajo la administración de la ESAP y será la encargada de articular las diferentes ofertas de capacitación que se ofrecen a las entidades públicas a nivel nacional y territorial.
- **Resolución 154 de noviembre 28 de 2006:** Por la cual se adoptan los sistemas de capacitación y estímulos de los servidores públicos del Indersantander.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliانا Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 19 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- **Resolución 122 de enero 28 de 2010:** Modifica el párrafo °1 del art.24 y el párrafo °1 del art.44 de la Resolución 154 de 2006.
- **Decreto 1072 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos- Ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 052 de 2017.** Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- **Ley 1753 de 2015.** Por medio del cual se integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y Gestión de la calidad en las entidades Públicas
- **Decreto 894 de 2017.** Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **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.
- **Decreto 612 del 04 de abril de 2019.** Por el cual se fijan las directrices para la integración de los institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- **Ley 1960 de junio 27 de 2019.** Por el cual se modifica la Ley 909, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en su artículo. .3 El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

g) Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Lilibana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 20 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Departamento Administrativo de la Función Pública, Marzo de 2020.**

RESOLUCIONES 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 No.223 de 18 de noviembre de 2005:** Por la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto.
- **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 Deporte 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. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- Elevar el nivel de rendimiento de los funcionarios, con ello, al incremento de la productividad y mejoramiento en la prestación del servicio.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo y la calidad y, con ello, a elevar la productividad laboral.
- Fortalecimiento de las competencias laborales del trabajador.

7. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el apartado de metodología, se describen las necesidades de capacitación, identificadas por los distintos ejes, a continuación, se mencionan las áreas de impacto dentro de los procesos de formación.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 21 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

Áreas: Estratégicas, Misionales y Apoyo.

8. PLAN DE CAPACITACIÓN

8.1 ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación PIC 2024 es de aplicación para todos los funcionarios que laboran en el Instituto Departamental de Recreación y Deportes - INDERSANTANDER.

8.2 EJECUCIÓN

La ejecución del Plan institucional de capacitación PIC 2024 del INDERSANTANDER, se realizará con personal capacitado, ya sea con entidades públicas o privadas, a través de alianzas, contratos o convenios, teniendo en cuenta las temáticas planteadas y las necesidades de cada área.

8.3 EJECUTOR

El ejecutor del Plan institucional de capacitación PIC del 2024, es Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, liderado por la Oficina de Talento Humano, adscrita al Área Administrativa y Financiera.

8.4 RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas comprendidos en el Plan de Institucional de Capacitación PIC 2024 Instituto Departamental De Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, serán los profesionales de apoyo y auxiliar administrativo de la oficina de talento humano, adscrito al área Administrativa Y Financiera.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliانا Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 22 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

8.5 ESCENARIOS DE TRABAJO

Las capacitaciones se realizan por agentes tanto internos como externos a la organización, así mismo en escenarios de otras entidades y en modalidades presencial y virtual: también por medio de alianzas estratégicas con instituciones privadas o públicas y organizaciones educativas.

8.6 METODOLOGÍA

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2024 es dirigido a los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deportes- INDERSANTANDER, y elaborado a partir de la identificación de las necesidades de cada una de las áreas de encuesta aplicada.

La metodología empleada será realizar una encuesta por medio de la herramienta Google Encuestas a los funcionarios de planta del INDERSANTANDER, con el fin de lograr una identificación de las necesidades de los ejes que se establecieron:

1. Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación:

Este eje es uno de los activos más importantes de las organizaciones actuales y es su conocimiento, pues permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios que se suministran a los grupos de valor que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el trabajador se apropie y

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

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 23 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

aplica el conocimiento para el desarrollo de sus actividades laborales) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consolidan el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión organizacional.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los trabajadores y las entidades.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los trabajadores deberán estar asociados con las siguientes temáticas:

- Generación y producción de conocimiento.
- Herramientas de uso y apropiación.
- Cultura de compartir y difundir.
- Analítica Institucional.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Lilibiana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 24 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

2. Eje 2: Creación de valor

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los trabajadores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación entidad-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación capacitación y entrenamiento, para alinear las decisiones que se deban tomar con un esquema de gestión orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados.

Se busca pasar de un enfoque de estructura rígida, a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y por ende, lo que genera valor para él el concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión organizacional: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los trabajadores requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y una organización más eficiente.

3. Eje 3: Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 25 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera se han generado los lineamientos alrededor de la transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo, asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso herramientas tecnológicas, big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, al computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado "industria 4.0"¹⁶.

La capacitación y la formación de los funcionarios debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración organizacional.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Lilibana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 26 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los trabajadores deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que la organización produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Las "tecnologías disruptivas" se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado, lo anterior crea características y atributos modernos en la gestión.

Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad dentro de las empresas, razón por lo cual se convierte en un eje temático priorizado de este Plan. Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades en sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital.

4. Eje 4: Probidad y ética

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como trabajador.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales de trabajador deseables dentro de la organización es importante formar hábitos los colaboradores. de manera tal,

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 27 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión del INDERSANTANDER, orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

La información recopilada por medio de la encuesta de Google Encuestas y se le dará prioridad a aquellas que puedan tener un impacto positivo y relevante en el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos que pueden generar procesos de mejoramiento individual, grupal y de calidad del servicio Institucional.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, está dirigido para ser aplicado en la vigencia 2024; sin embargo, las acciones de capacitación se modificarán o se ampliarán de acuerdo a las necesidades que puedan surgir eventualmente durante el año. Así mismo, por las ofertas institucionales de formación de alguna temática específica que puedan ser relevantes para el desarrollo de competencias, habilidades técnicas y de aprendizaje para los trabajadores de la empresa.

8.8. MODALIDADES Y HERRAMIENTAS.

Para el desarrollo de las necesidades, contempladas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, y aquellas que puedan surgir durante el desarrollo del mismo, se utilizaran diferentes modalidades, teniendo en cuenta la población, las temáticas y las finalidades.

Entre ellas se tiene:

- Seminarios y talleres.
- Curso de actualización y profundización
- Videoconferencias.
- Charlas grupales.
- Capacitaciones virtuales o presenciales

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SI	PÁGINA: 28 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

El presente Plan Institucional de Capacitación 2024, tiene por finalidad el aprendizaje individual y/o colectivo, como un proceso continuo, mediante el cual el individuo y el colectivo de la empresa, adquieren la capacidad de responder de manera creativa a los cambios del entorno y evolucionar en la medida en que se crea cultura.

Programa de Capacitación.

Realizar actividades que fortalezcan las competencias del talento humano, que contribuyan al desarrollo de los conocimientos y habilidades, para mejorar la capacidad de gestión de los trabajadores:

- **De corta duración:** El que se realiza a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias, foros, congreso, etc. organizada por organismos diferentes al de la entidad, quienes soliciten este tipo de capacitación deberá requerir a través del formato de solicitud de capacitación y con visto bueno de su jefe Inmediato.
- **Capacitación continuada:** Es aquella que se realiza de manera periódica en varias sesiones dirigida a promover el desarrollo de la capacitación teórico - práctica para los trabajadores a través de diplomados o programas de actualización. La programación estará sujeta a que exista una relación directa entre la capacitación que se pretende adelantar y las funciones del puesto.
- **De diplomados y cursos prioritarios:** Estos deberán tener como mínimo una duración de 120 horas, la empresa asumirá los costos por los programas de diplomados.
- **Capacitaciones de eventos colectivos:** Son los programas que organizan otras dependencias sobre temas de interés común, que ameritan ejecución masiva con el ánimo de alcanzar un impacto colectivo en el menor tiempo posible.

9. PRESUPUESTO

La entidad tiene establecido dentro del presupuesto para la vigencia 2024, asigna recursos propios para la ejecución del plan de capacitaciones un rubro 2.1.02.02.009.01 denominado “**Capacitación**” por la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30.000.000) MCTE.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SI	PÁGINA: 29 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

10. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).

10.1. DESARROLLO

Las capacitaciones se desarrollarán a través de alianzas estratégicas con otras entidades, instituciones gubernamentales, entidades estatales u organizaciones educativas de reconocida trayectoria, o con personas naturales e idóneas en el manejo y conocimiento de las distintas temáticas de formación, igualmente se brindará los mejores elementos de apoyo logístico y ayudas educativas a los empleados beneficiarios.

Las instituciones y conferencistas deben poseer currículum de alto nivel, además de tener el reconocimiento nacional o internacional en el campo laboral y profesional desde cada una de las temáticas que se requiera formar o capacitar.

El plan de capacitación y formación del Instituto Departamental de Recreación y Deportes-INDERSANTANDER se realizará en convenio con otras entidades públicas y privadas de educación formal y no formal debidamente reconocidas, así mismo podrán ser dirigidas y desarrolladas por funcionarios de la empresa que cuenten con los conocimientos, experiencias y manejo de las temáticas reflejadas como necesidades por las distintas áreas que puedan brindar apoyo en jornadas de capacitación.

El proceso de selección de la entidades o docentes será responsabilidad del jefe de talento humano con el apoyo de personal adscrito a la oficina de Talento Humano, quien hará los contactos con las instituciones educativas, solicitando y evaluando las diferentes propuestas para ser presentadas a la dirección, quien adoptará la que más le convenga a la entidad por experiencia, excelencia y calidad.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SI	PÁGINA: 30 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

La oficina de talento humano, previo al trámite administrativo, llevará un control de las capacitaciones realizadas por los funcionarios y dará a conocer las capacitaciones proyectadas.

Por último, es importante garantizar los procesos de réplica o socialización de los conocimientos y desarrollo de habilidades adquiridas en las capacitaciones. Lo anterior, contribuiría a una efectiva Gerencia del Conocimiento, es decir, se evita realizar gastos en capacitaciones y por el contrario, realizar inversiones en procesos de formación y capacitación para el trabajador.

Para que los procesos de formación y capacitación contribuyan a la entidad, se deben promover la creación de espacios por parte de la Dirección, Talento Humano y miembros del comité MIPG y del jefe inmediato de cada funcionario capacitado, para actividades de socialización.

10.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El plan de capacitación del Instituto Departamental de Recreación y Deportes - INDERSANTANDER. estará a cargo del jefe de la oficina de Talento Humano, quien será responsable de diseñar, organizar, dirigir y ejecutar los planes y programas de capacitación. Los planes y programas serán presentados ante la dirección para su aprobación y seguimiento por los miembros del Comité MIPG.

Para evaluar la gestión del plan de capacitación se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

QUE EVALUAR	INDICADORES
Aprendizaje Individual	Número de trabajadores convocados Número Total de trabajadores capacitados o asistentes
Aprendizaje Organizacional	Aplicación de las capacitaciones en los procesos de la empresa
Cumplimiento en las metas propuestas	Numero de capacitaciones programadas Numero de capacitaciones ejecutadas
Mejora en el desempeño, medición y seguimiento	Compromisos laborales y comportamentales cumplidos y evaluados

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SI	PÁGINA: 31 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos. Para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2024, el Área de Recurso Humano llevará a cabo las siguientes acciones:

- Monitoreo mensual del cronograma de actividades establecidas en el Plan Institucional De Capacitación y Gestión de recursos Humanos.
- Indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Finalizados los procesos de capacitación y formación, se deberá diligenciar un formato de asistencia, eficacia y evaluación de la capacitación por medio de Google Encuestas. Así mismo se procederá al almacenamiento del material que sirva de soporte (diapositivas, evidencia fotográfica) de las capacitaciones ejecutadas.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras Profesional Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodriguez Director
CONTROL: SI	PÁGINA: 32 DE 32	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

El presente Plan Institucional de Capacitación rige a partir de su expedición, aprobación de Dirección, seguimiento por los miembros del Comité MIPG y posterior publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Dado en Bucaramanga a los nueve (09) días del mes de mayo del dos mil veinticuatro (2024)

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

ARIEL FERNANDO ROJAS RODRIGUEZ
Director



SANDRA LILIANA RUEDA PORRAS
Profesional Talento Humano

Elaboró: Silvia Juliana Monsalve Téllez - CPS Psicóloga
Revisó: Silvia Cristina Ochoa Rueda - Aux Administrativo



GOBERNACION
DE SANTANDER

CÓDIGO: PLRH02

VERSIÓN: 01

FECHA: 12/04/2024

INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Vigencia 2024

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



CÓDIGO: PLRH02

VERSIÓN: 01

FECHA: 12/04/2024

INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el plan institucional de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Departamental de Recreación y Deportes - INDERSANTANDER, formulado de acuerdo a las características detectadas en la encuesta de diagnóstico Plan de Bienestar Social e Incentivos de necesidades general realizada a los funcionarios de la entidad; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar del INDERSANTANDER es su talento humano, su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional, es importante la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo ya que esto incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, del jefe de la oficina de Talento Humano junto con el personal administrativo y profesional de apoyo, liderar el proceso de formulación y presentación ante el comité MIPG, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la INDERSANTANDER, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño; en concordancia con el objetivo general de la política de gestión estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 3 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del INDERSANTANDER y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Función Pública; que mejoren su calidad de vida y las de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio en la vida laboral y familiar de los funcionarios, consolidando un clima laboral satisfactorio dentro del instituto.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

3. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social es aplicable a todos los funcionarios de planta del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.

4. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia: (Artículo 52)**, El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas y **(Artículo 57)**, La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 4 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

- **Ley 100 de 1993:** Trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, trata el área de Protección y Servicios Sociales. En su preámbulo la ley dice *“La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.”*

- **Ley 734 de 2002: (Artículo 33, numeral 4 y 5),** Participar en todos los programas de bienestar social, los servidores públicos y sus familiares que establezca el Estado.

- **Ley 909 de 2004:** La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales.

- **Decreto 752 de 1984:** Reglamenta los Programas de Capacitación y Bienestar Social.

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

Artículo 2.2.10.7 Las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como: Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y prevención de la salud, Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas y 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.

- **Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 5 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

- **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, 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.

- **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 periodo. 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 preservar 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

CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Lilibiana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 6 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Resoluciones Indersantander

- **Resolución 154 de noviembre 28 de 2006:** Por la cual se dictan las normas para la capacitación y los programas de inducción y administración del talento humano en el Instituto.
- **Resolución 223 de 18 de noviembre de 2005:** Por la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto.
- **Resolución 221 del 2016:** Por medio de la cual se reglamentan los incentivos para los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER.
- **Resolución #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 #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 Periodo de Prueba del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander - Indersantander.
- **Resolución #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 235 de 08 de abril de 2011:** Por la cual se ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de planta del personal de Indersantander.
- **Resolución #057 de 15 de mayo de 2020:** Por la cual se modifica la Resolución 122 de 2010, modificatoria de la Resolución 154 de 2006.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Lilibiana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 7 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

5. RESPONSABLES

Será responsabilidad del Grupo de Talento Humano realizar la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar e incentivos de los funcionarios y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos y hacer su respectivo seguimiento y evaluación del plan de trabajo.

6. DEFINICIONES

Servidores Públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: " Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de Función Pública, 2015).

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a disposición.

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, éstas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 8 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los trabajadores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (como se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág 15).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos, objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Lilibana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 9 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

7. ETAPAS DE DESARROLLO

Dentro del programa y teniendo en cuenta los lineamientos del plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los funcionarios del INDERSANTANDER hacia el programa de bienestar social e incentivos de la vigencia 2023, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2024.
- Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2024.
- Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

8. SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

Para poder identificar las necesidades de los funcionarios del instituto, se realizó una encuesta por medio de la plataforma Google Encuestas por medio del siguiente link https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdJ1HZPF0bbLakWj7kmwbUvxBO9iYv9j4hGoSe4JuXMRakR-g/viewform?usp=sf_link donde se tendrán en cuenta las primeras tres actividades de cada pregunta para su implementación y desarrollo de las actividades para la vigencia 2024, lo cual se publicará y se socializarán con los funcionarios del INDERSANTANDER, para su conocimiento y aprobación.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 10 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponderá al Grupo de Talento Humano, con la participación del Área de Control Interno realizar el seguimiento y evaluación del presente plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos se describen a continuación.

9.1. EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de Bienestar Social e Incentivos.
- **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

10. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, se contempla el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.
- Personal calificado contratado que pueda cumplir con las actividades planteadas dentro del plan.



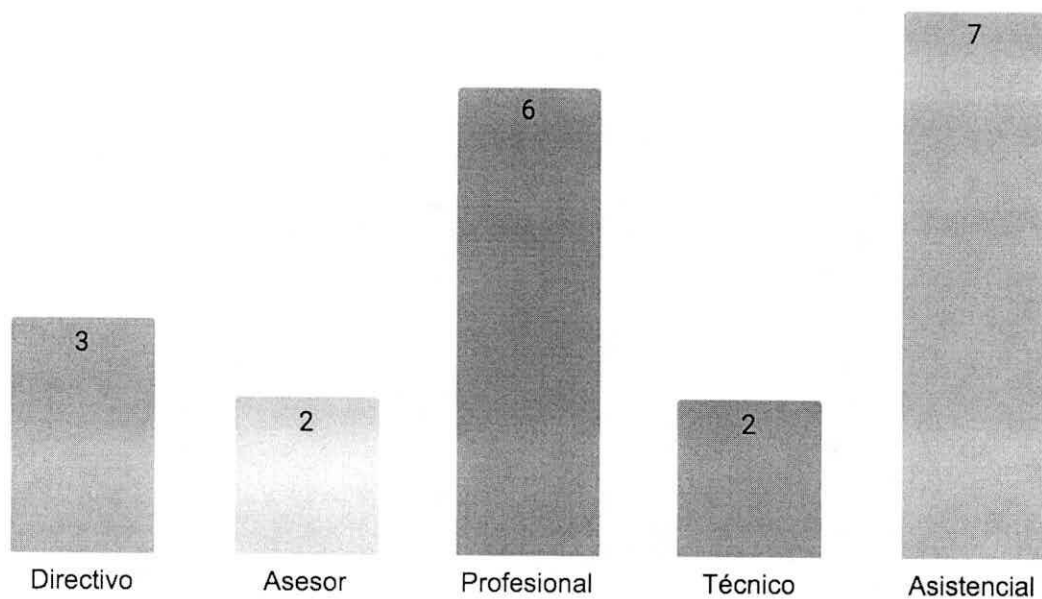
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 11 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

11. RESULTADOS ENCUESTAS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES

11.1 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Figura 1.
Nivel Jerárquico



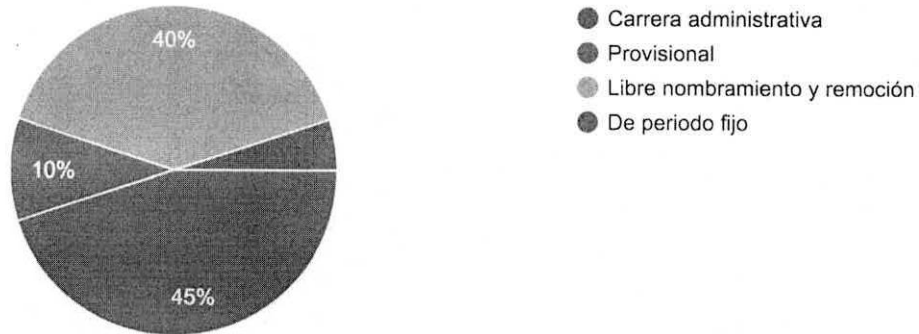
¿ EN QUÉ NIVEL JERARQUICO SE ENCUENTRA EN LA ORGANIZACIÓN?

En total el número de encuestados fueron 20 funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deportes INDERSANTANDER; de los cuales tres (3) hacen parte de los cargos directivos de la entidad, dos (2) pertenecen al nivel jerárquico de asesor, adicional seis (6) de los encuestados tienen un nivel jerárquico de profesional, así mismo dos (2) participantes tienen el nivel técnico y finalmente siete (7) pertenecen al nivel jerárquico asistencial.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 12 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Figura 2.

Tipo de vinculación



De los 20 encuestados, nueve (9) están vinculados como carrera administrativa dentro de la entidad y equivalen al 45%, así mismo, dos (2) se encuentran vinculados de manera provisional, lo que corresponde al 10%, uno (1) está vinculado de periodo fijo el cual representa el 5% y finalmente ocho (8) tienen modalidad de contrato de libre nombramiento y remoción, lo cual corresponde al 40% de los encuestados.


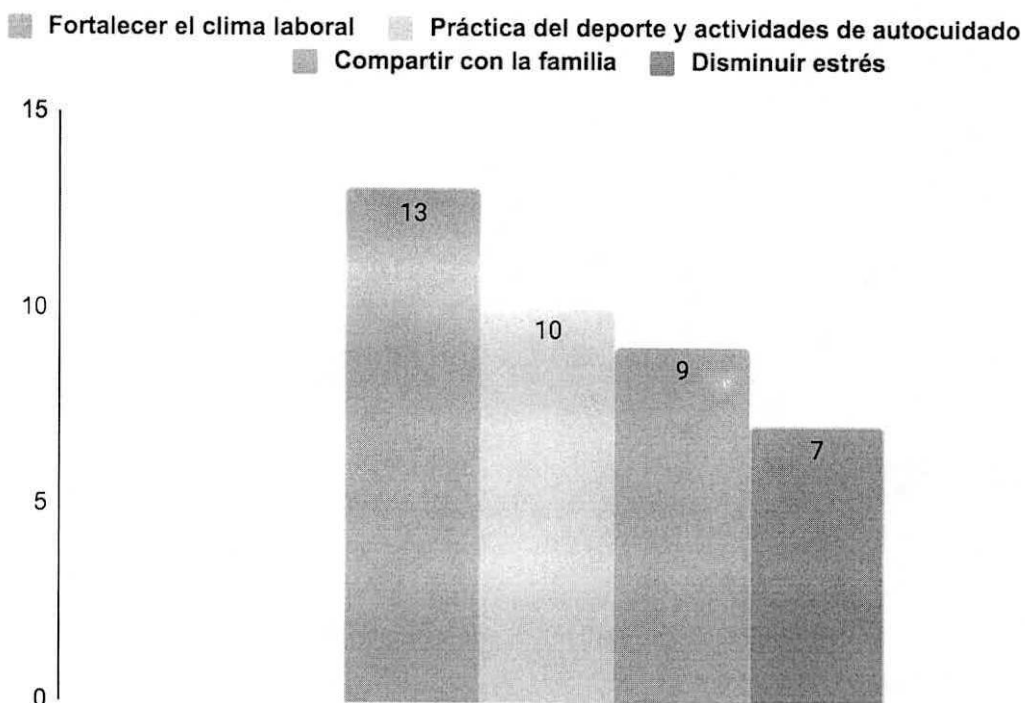
		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 13 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Figura 3.

Motivos de participación en las actividades de bienestar.

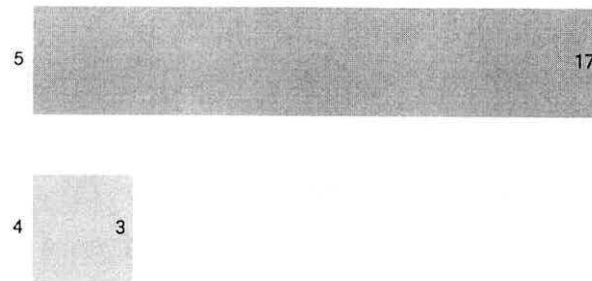


El motivo más importante por el cual los encuestados participan en actividades de bienestar es por fortalecer el clima laboral, lo que corresponde a un 60%, seguido de la práctica del deporte y actividades de autocuidado, compartir con la familia y disminuir estrés.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Lilibiana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 14 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Figura 4.

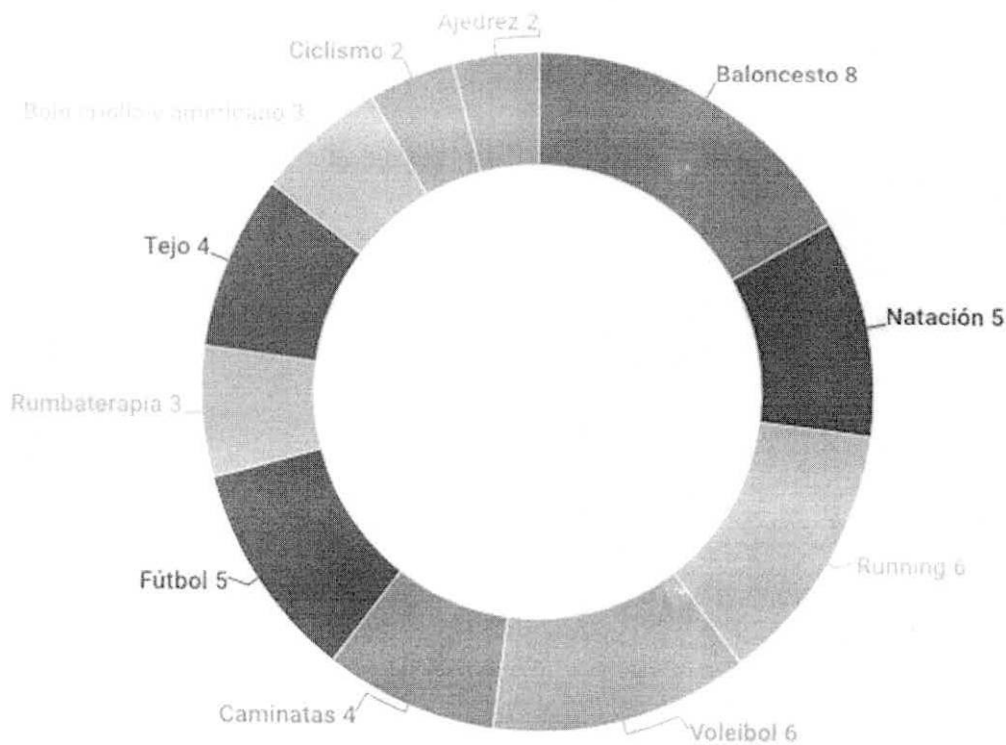
Nivel de importancia de las actividades deportivas, recreativas y culturales en la organización.



Para el 85% de los encuestados es muy importante el participar en las actividades deportivas, recreativas y culturales en la organización, así mismo para el 15% es importante la participación de las mismas.

Figura 5.

Tipos de actividades deportivas y recreativas que les gustaría participar

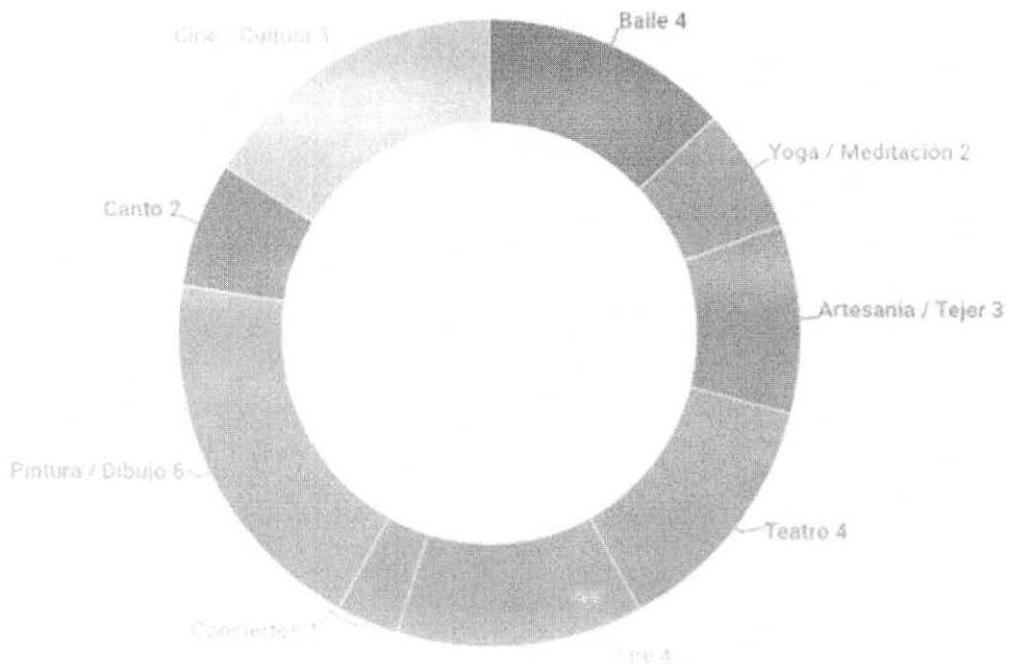


		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 15 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Dentro de las actividades deportivas por preferencia de los funcionarios se encuentra como la más importante el Baloncesto, seguida de Running y Voleibol, finalmente se encuentran Natación y Fútbol como unas de las más preferidas.

Figura 6.

Tipos de actividades artísticas y culturales que les gustaría participar



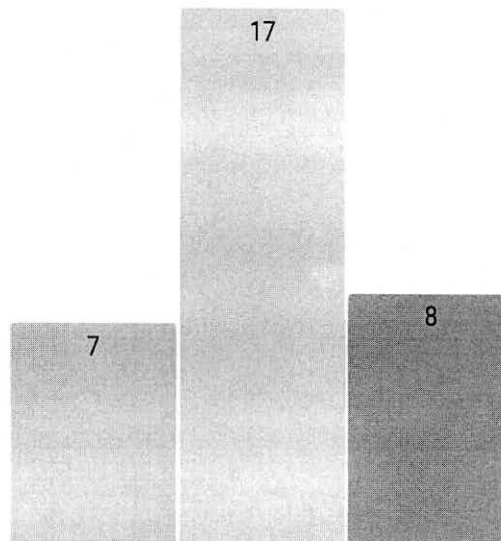
Dentro de las actividades artísticas y culturales por preferencia de los funcionarios se encuentra como la más importante Pintura y Dibujo, seguida de Cine y Cultural, finalmente se encuentran Baile, Cine y Teatro como unas de las más preferidas.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 16 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Figura 7.

Actividades de mayor interés

Integración de fin de año
 Plan vacacional para los funcionarios
 Celebración días especiales

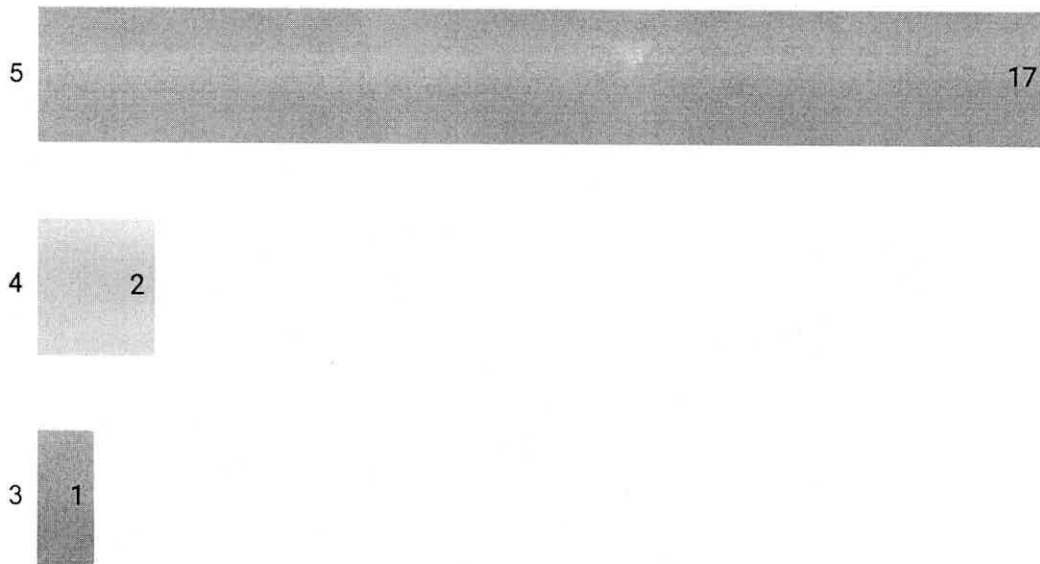


Dentro de las actividades de mayor interés para los funcionarios se encuentra el plan vacacional, seguido de celebración de días especiales y finalmente integración de fin de año.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 17 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Figura 8.

Nivel de importancia en actividades para fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional

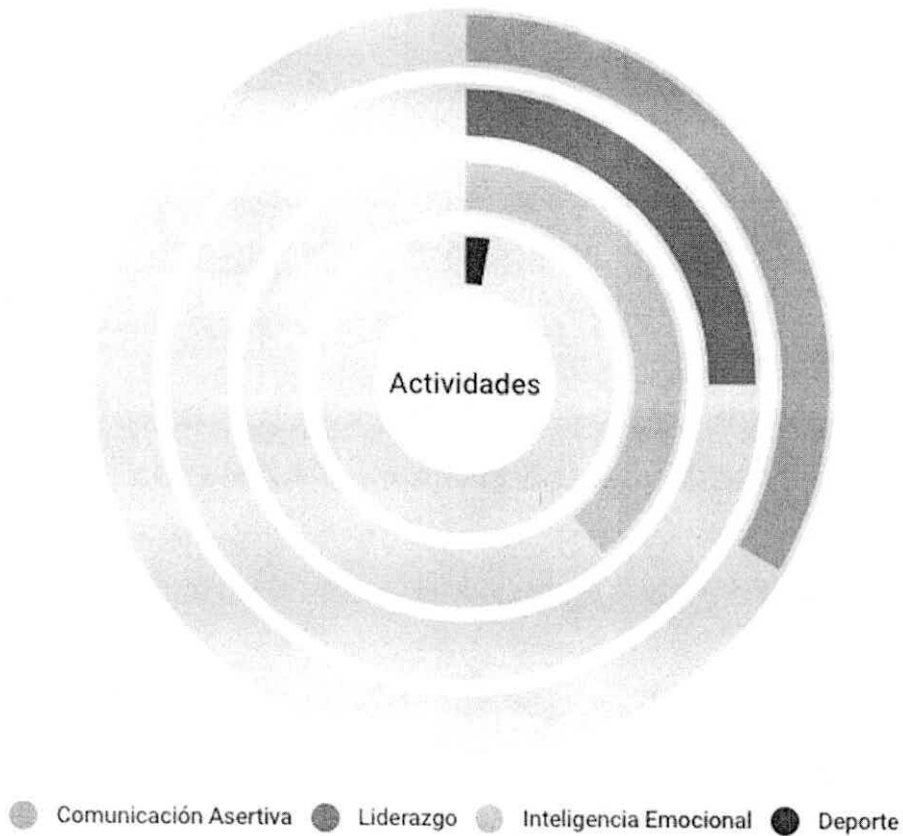


Para el 85% de los encuestados es muy importante el participar en las actividades para el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional en la entidad, así mismo para el 10% es importante la participación de las mismas, finalmente para el 5% no es de relevancia participar en estas actividades.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 18 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Figura 9.

Tipos de actividades de fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional

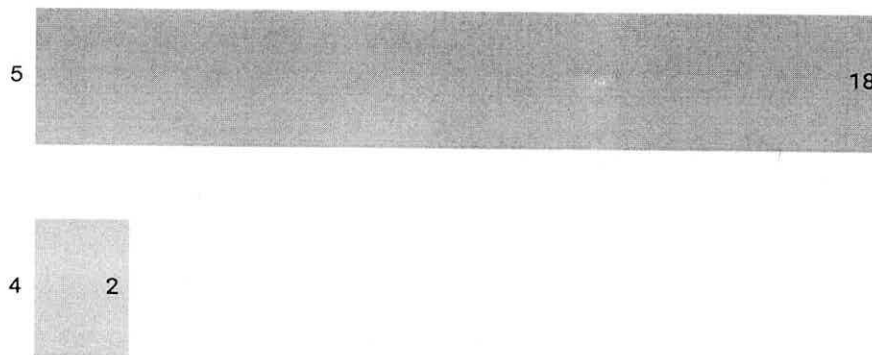


Dentro de las actividades para el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional por preferencia de los funcionarios se encuentra como la más importante el tema de comunicación asertiva, seguido de inteligencia emocional y finalmente liderazgo.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 19 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Figura 10.

Nivel de importancia para los programas de autocuidado, promoción y prevención en la salud

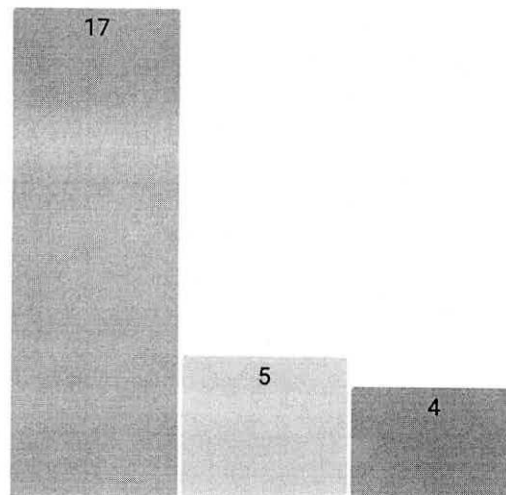


Para el 90% de los encuestados es muy importante el participar en los programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud en la organización, así mismo para el 10% es importante hacer parte de estos.

Figura 11.

Tipos de actividades de Promoción y Prevención de la Salud.

■ Semana de la salud ■ Higiene Oral ■ Jornada donación de sangre





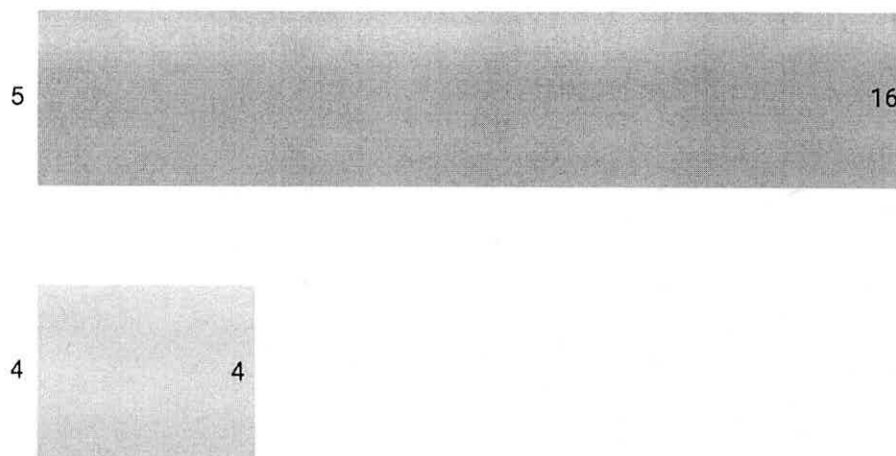
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Lilibiana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 20 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Dentro de las actividades del programa de promoción y prevención de la salud, los encuestados consideran la más importante la semana de la salud, seguido de el programa de higiene oral y la jornada de donación de sangre.

Figura 12.

Nivel de importancia en programas de vivienda



Para el 80% de los encuestados es muy importante la visita de entidades que ofrecen programas de vivienda y para el otro 20% resulta importante el conocer estos mismos.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 21 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

11.2 PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

Figura 13.

Actividades del Plan Institucional de incentivos (individual)

Educación
Dinero
Día Compensado
Spa Plan Vacacional
Placa conmemorativa
Certificado / Diploma Entidad

El gráfico representa los comentarios realizados por los funcionarios del INDERSANTANDER respecto a los estímulos que les gustaría recibir de forma individual.


		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 22 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Figura 14.

Actividades del Plan Institucional de incentivos (Equipos).

Día Compensatorio
Dinero
 Plan Vacacional
 Recreación
 Dotaciones de equipos

El gráfico representa los comentarios realizados por los funcionarios del INDERSANTANDER respecto a los estímulos que les gustaría recibir en equipos.

De las figuras 13 y 14 fueron preguntas abiertas realizadas a los funcionarios del INDERSANTANDER, será potestad del área de Talento Humano cumplirlas, realizando el análisis financiero con el fin de poder solventar el mayor número de estímulos para los funcionarios del instituto, con el fin de aumentar su vinculación a la organización y motivación laboral.

12. PRESUPUESTO

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, dentro del presupuesto de gastos vigencia 2024, asigna recursos propios para la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos un rubro 2.1.2.02.02.009.02 denominado “**Servicios de esparcimiento culturales y deportivos para los funcionarios**” por la suma de CIENTO NOVENTA Y DOS

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH01-01	FECHA: 12/04/2024	ELABORÓ: Silvia Juliana Monsalve Téllez Psicóloga (Contratista)	APROBÓ: Sandra Liliana Rueda Porras P.U Talento Humano	APROBÓ: Ariel Fernando Rojas Rodríguez Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 23 DE 23	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

MILLONES DE PESOS (\$192.000.000) MCTE y el rubro 2.1.1.01.03.020 denominado “**Estímulos a los empleados del estado**” por la suma de CUARENTA MILLONES DE PESOS (\$40.000.000) MCTE.

Es decir que en total se dispone de un presupuesto de **DOSCIENTOS TREINTA Y DOS MILLONES DE PESOS (\$232.000.000) MCTE.**

13. REGISTRO

Cada actividad realizada para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad generará los respectivos registros que estarán disponibles en el archivo de gestión de la oficina de Talento Humano adscrita al área Administrativa y Financiera.

14. MECANISMO DE CONSULTA

Los mecanismos de consulta y difusión del Plan de Bienestar Social e Incentivos, serán a través de la publicación en el link de MIPG, correo electrónico y en medio físico en el archivo de gestión de la oficina de talento humano adscrita al área Administrativa y Financiera.

ARIEL FERNANDO ROJAS RODRÍGUEZ
Director


SANDRA LILIANA RUEDA PORRAS
Profesional Talento Humano

Elaboró: Silvia Juliana Monsalve Téllez - CPS Psicóloga SM
Revisó: Silvia Cristina Ochoa Rueda – Aux. Administrativa ^{CR}