



**Siempre
Santander**
GOBERNACIÓN



**INDER
Santander**

RESOLUCIÓN N° 078
(Julio 14 de 2020) ✓

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INTITUCIONAL DE CAPACITACION, PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS EN EL INDERSANTANDER PARA LA VIGENCIA 2020

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,

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 los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

Que 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. ✓

Que 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 vacaciones; disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. ✓

Que 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. ✓

Que 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. ✓

Que 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. ✓

Que 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. ✓

Que 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. ✓

Que 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

Que 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. ✓

Que 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. ✓

Que 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. ✓

Que 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. ✓

Que 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-SGGT para los empleadores y empleados del sector público y privado.



Cra 30 # 14-45
Bucaramanga

www

indersantander.gov.co



direcciongeneralindersantander@gmail.com

NIT: 804004370-5



InderSantander



@InderSantander



@InderSantander

Ed



**Siempre
Santander**
GOBERNACIÓN



**INDER
Santander**

Que 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

Que 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.

Que 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.

Que 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.

Que 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.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Adopción. Adoptar para el año 2020 los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos 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 (PLRH01, PLRH02, PLRO3)

ARTÍCULO SEGUNDO. – Formulación, Aprobación, Ejecución y Seguimiento. – Los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander-INDERSANTANDER, serán formulados por el Coordinador (a) Administrativo y Financiero quien ejerce funciones de Jefe de Talento Humano, con la aprobación, 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, Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander-INDERSANTANDER estará a cargo de la oficina de Control Interno.

ARTÍCULO TERCERO.- Cronograma.- La Coordinadora Administrativa y Financiera como Jefe de Talento Humano, y con los Miembros del CIGD a partir expedición de la presente Resolución, se encargaran de desarrollar las actividades contenidas en cada uno de los planes señalados en el artículo anterior.

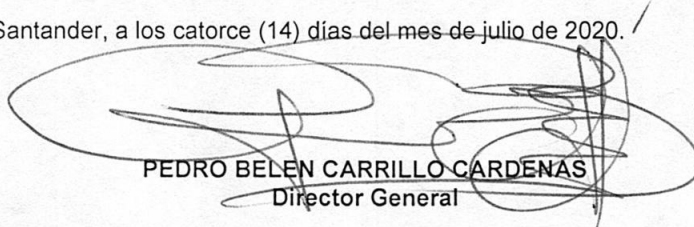
ARTÍCULO CUARTO. - Divulgación y Mecanismo de Consulta. – Los mecanismos de consulta y difusión del Plan de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, serán a través de la publicación en el link del Sistema de Gestión Integral, el Plan de Inducción y Reinducción, correo electrónico y en medio físico en el archivo de gestión de la Coordinación Administrativa y Financiera.

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

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga, Santander, a los catorce (14) días del mes de julio de 2020.


PEDRO BELEN CARRILLO CARDENAS
Director General

Elaboró: María Amparo Castellanos Amado – Coordinadora Administrativa y Financiera

Revisó aspectos jurídicos:

-Juan Camilo Revelo Pinzón-CPS Abogado Asesor Oficina Jurídica y Dirección

-Camilo Andrés Rivero-CPS Abogado Oficina Jurídica

-José Fernando Fuentes Carreño – Asesor Oficina Jurídica-CPS

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



Cra 30 # 14-45
Bucaramanga

WWW

indersantander.gov.co



direcciongeneralindersantander@gmail.com

NIT: 804004370-5



InderSantander



@InderSantander



@InderSantander



INDER

Santander

GOBERNACIÓN
DE SANTANDER

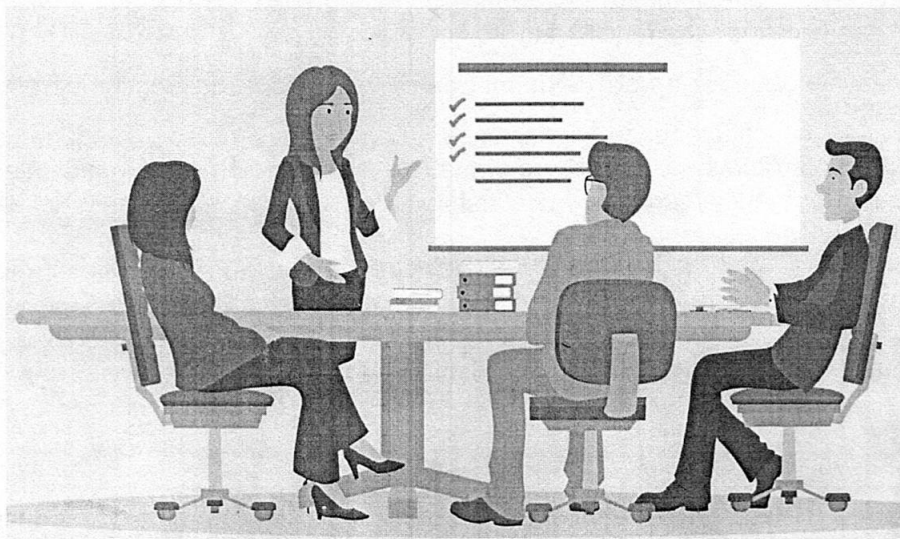
INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

CODIGO: PLRH01

VERSIÓN: 01

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



Vigencia 2020

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



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 2 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1. OBJETIVO

Fomentar las competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas y el fomento de los valores y actitudes, que permitan adquirir conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.

2. ALCANCE

Aplica a todos los procesos del Sistema de Gestión Integral de la Entidad en las que se identifica las necesidades de formación y capacitación

3. POLÍTICAS

- ✓ La capacitación se centra en el mejoramiento de desempeño de los funcionarios en el proceso que apoyar y en lo que se requiere para su crecimiento y desarrollo personal.
- ✓ La capacitación está directamente relacionada con el proceso, los planes de desarrollo personal y los objetivos anuales de cada funcionario.
- ✓ Toda capacitación debe ser aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD.
- ✓ La capacitación constituye una asignación de trabajo. Los cursos, módulos o talleres serán programados, en su mayoría de manera virtual ante la aparición de la pandemia por el Covid-19 que generó la emergencia sanitaria y confinamiento desde el mes de marzo del 2020, y en tiempo laboral presencial y/o teletrabajo.
- ✓ La capacitación es una respuesta a necesidades de desempeño y desarrollo y a objetivos institucionales; por lo tanto, no es un beneficio, reconocimiento o incentivo.
- ✓ La Entidad formulará con una periodicidad mínima de un año, el plan institucional de capacitación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 3 del Decreto 1567 de 1998.

4. TERMINOLOGÍA

- ✓ **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal, no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4)
- ✓ **Competencias:** “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 - DAFP).
- ✓ **Dimensión del HACER:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 3 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- ✓ **Dimensión del SABER:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- ✓ **Dimensión del SER:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- ✓ **Educación Formal:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).
- ✓ **Educación Informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994)
- ✓ **Educación para el trabajo y Desarrollo Humano (Antes Educación No Formal):** La Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano regulada por la Ley 1064 de 2006, antes denominada Educación No Formal, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).
- ✓ **Formación:** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✓ **Plan Institucional de Capacitación:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.
- ✓ **Proyectos de Aprendizaje en Equipo:** Conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un equipo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El proceso de capacitaciones para los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, está basado en los siguientes principios establecidos en el **Decreto 1567 de 1998 (Artículo 6)**:

- ✓ **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.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 4 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- ✓ **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 con el aprendizaje organizacional.
- ✓ **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas 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; d) 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 empleados.
- ✓ **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- ✓ **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- ✓ **Prelación de los empleados de carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- ✓ **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 y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. ESTRATEGIA Y LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La estrategia y los lineamientos que se utilizarán en la formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC, son los enunciados en el Plan Nacional de Formulación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servicio Público, elaborado por el DAFP (marzo de 2017); Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación-PNFC: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por la ESAP (Diciembre de 2017), los cuales buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos en el Plan Estratégico.

En atención al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V2, el Plan Institucional de Capacitación del Instituto, debe propender por el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los tres ejes de priorización: *Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación del Valor Público*:

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 5 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- **Gobernanza para la paz**

Importante tema para aplicar en las entidades públicas a nivel territorial, involucra los actores y las estructuras formales e informales en la implementación de decisiones en un contexto de construcción de paz, donde es de suma importancia el papel y las acciones de los servidores públicos con tal transparencia, legitimidad y legalidad. Se proporciona a los funcionarios la ruta para profundizar en el tema y de apoyo para responder la encuesta de necesidades en capacitación sobre este eje temático.

<https://www.esap.edu.co/gobernanza/punto-partida/gobernanza-para-la-paz/>

- **Gestión del Conocimiento**

Las entidades necesitan consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas públicas, sumado a la necesidad de hacer uso eficiente de las tecnologías. Se proporciona a los funcionarios la ruta para profundizar en el tema y de apoyo para responder la encuesta de necesidades en capacitación sobre este eje temático.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/conocimiento/100/103-ejes-gestion-conocimiento.html>

- **Creación del Valor Público**

Los servidores públicos y las instituciones que representan como un sólo estado, deben buscar la entera satisfacción de sus ciudadanos, siempre a través de políticas de buen gobierno como la transparencia, los ejercicios de rendición de cuentas y un oportuno y eficiente servicio al ciudadano. Se proporciona a los funcionarios la ruta para profundizar en el tema y de apoyo para responder la encuesta de necesidades en capacitación sobre este eje temático.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-importancia-de-generar-valor-publico-en-las-sociedades-del-siglo-xxi#:~:text=El%20concepto%20de%20valor%20p%C3%BAblico,satisfacer%20necesidades%20propias%20de%20la>

7. **NORMATIVIDAD (Nivel Nacional e Institucional)**

- ✓ **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.33, 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.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SI	PÁGINA: 6 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- ✓ **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.
- ✓ **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 de 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 art. 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"
- ✓ **NTC ISO 9001: 2015,** Sistema de Gestión de la Calidad
- ✓ **NTC ISO 14001: 2015,** Sistema de Gestión Ambiental
- ✓ **NTC – OHSAS 18001:2007,** Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 7 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- ✓ Plan Nacional de Formulación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servicio Público, elaborado por el DAFP (marzo de 2017)
- ✓ Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación-PNFC: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por la ESAP (diciembre de 2017)
- ✓ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 - DAFP.
- ✓ Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano-MECI 2014
- ✓ Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG Versión 2. DAFP 2018

• 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.

8. DIMENSIONES

La capacitación y formación de los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, debe responder a tres dimensiones, que demuestren la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad los resultados que se esperan de un servidor público. Para lograrlo se estructura el Plan en tres dimensiones:

- ✓ EI SER, que comprende los valores y las actitudes del individuo como ser humano
- ✓ EI SABER, que está determinado por los conocimientos que debe tener para el cumplimiento de una determinada actividad y
- ✓ EI HACER, entendido como las destrezas, habilidades y aptitudes que debe poseer y demostrar el funcionario.

9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a los usuarios y el eficaz desempeño del cargo y de los procesos.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 8 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Recreación de Santander – INDERSANTANDER, se tendrán en cuenta todos los lineamientos dados en la normatividad vigente.

- **Inducción y Reinducción:**

Se tiene establecido un procedimiento de Inducción y Reinducción (PRRH02), cuyo objetivo es facilitar la integración del funcionario a la cultura organizacional, para lograr su adaptación, socializando los principios y valores institucionales, permitiendo familiarizarse con sus responsabilidades y motivándolo a generar compromiso con el Instituto.

La inducción es realizada de manera virtual, una vez se tenga todo el personal contratado y cada vez que ingrese un nuevo funcionario a la entidad; dirigido al empleado en su integración a la cultura organizacional, y durante los cuatros meses siguientes a su vinculación.

En cuanto a la reinducción está dirigida a reorientar la integración de los funcionarios a la cultura organizacional debe ser realizada por la Coordinación Administrativa y Financiera y debe estar enfocada a fortalecer el sentido de pertenencia por la Entidad, ésta se realizará cada dos (2) años y cada vez que se actualice un proceso, procedimiento o normatividad.

- **El Plan Institucional de Capacitación- PIC**

Objetivo General: Contribuir al fortalecimiento del desarrollo de competencias y habilidades y la actualización de conocimientos de los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, con el fin de contribuir a la mejora continua de cada uno de los procesos establecidos.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación que requieren los funcionarios para el desarrollo de los diferentes procesos del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, para mejorar las competencias en las tres dimensiones del ser, saber y hacer.
- ✓ Ejecutar el Plan Institucional de Capacitaciones de acuerdo a las necesidades articulado con la identificación de las necesidades.
- ✓ Dar a conocer aspectos teóricos y conceptuales sobre nuevas normas o nuevos procedimientos, para garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión Integral de la Entidad.
- ✓ Fomentar en los funcionarios buenas prácticas, que permitan la satisfacción del servicio a nuestros usuarios, así como el mejoramiento del desempeño a través de las capacitaciones realizadas.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional a partir de las competencias individuales de los funcionarios.
- ✓ Incentivar el aprendizaje en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Metodología

La metodología consiste en contar con información que determine las necesidades reales de capacitación del personal al servicio del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander. El proceso de

 INDER Instituto Departamental de Recreación y Deporte		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 9 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

Gestión de Talento Humano recopila la información para la aprobación de la encuesta de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para que de manera conjunta se puedan Estructurar los Planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, teniendo en cuenta las siguientes herramientas:

- ✓ **Diagnóstico de necesidades de capacitación:** Aplicación encuesta sobre las necesidades de capacitación a los funcionarios de planta, con el propósito de establecer el respectivo diagnóstico y conocer las expectativas de los funcionarios frente a temas específicos de capacitación que se plantean en dicha encuesta. Se consolida la información, se realiza el respectivo análisis teniendo en cuenta las prioridades principales, para de esta manera obtener el respectivo diagnóstico.
- ✓ **Recomendaciones dadas por el proceso de Gestión Integral:** Se tendrán en cuenta las recomendaciones producto de la auditoria interna y el Plan y Cronograma de Trabajo en relación con temas que permitan mejorar la salud, bienestar, calidad de vida, ambiente de trabajo en los términos de la salud ocupacional y la seguridad industrial para los funcionarios, así como temas relacionados con el mejoramiento continuo, indicadores de gestión y formulación de acciones de mejora.
- ✓ **Establecimiento del cronograma:** Una vez obtenido el diagnostico, se establece el cronograma de capacitaciones que se pondrá en marcha durante la vigencia. Es importante tener en cuenta que dentro de este plan de capacitación se contemplarán las capacitaciones que se consideren pertinentes dentro del Sistema de Gestión Integral.

10. EJECUCIÓN

La Coordinadora Administrativa y Financiera como jefe de talento humano y actuando como secretaria técnica del CIGD presenta evaluación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD el plan de vigencia anterior para su evaluación y para que se estructure el Plan de Capacitación de la nueva vigencia (2020); propone el nuevo diseño de las encuestas bajo los criterios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V2.

Cada vez que se programe una capacitación el Coordinador (a) Administrativo y Financiera informará a los funcionarios, mediante memorando interno que se enviará vía correo electrónico, dando cumplimiento a la política de comunicación establecida por la Entidad.

11. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación- PIC; en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, tales como:

- ✓ **Seminarios y talleres:** El capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés y efectuar una profundización posterior. Ante la situación de confinamiento por la pandemia del Covid-19 los seminarios y talleres se deben realizar de manera virtual.
- ✓ **Capacitación en el puesto de trabajo:** Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado Ej. Actividades de salud ocupacional.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 10 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

12. FACILITADORES

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC se efectuará en algunos casos por el personal de la entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas y privadas.

13. PRESUPUESTO

Dentro del presupuesto para la vigencia 2020, el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER, apropia en el rubro presupuestal 03212302 para la ejecución del Programa de Capacitación la suma de VEINTICINCO MILLONES DE PESOS (\$ 25.000.000) MCTE.

14. METAS E INDICADORES

La Entidad tiene establecido un indicador de gestión, denominado cumplimiento del Plan de Capacitación, cuyo objetivo es medir el porcentaje (%) de capacitaciones realizadas a los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER de acuerdo al Plan de Capacitación establecido.

Se debe capacitar como mínimo el 80% de los funcionarios en la actual vigencia, siendo responsabilidad del CIGD la estructuración de los planes de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos, con el apoyo del Coordinador (a) Administrativo y Financiero se hará la respectiva medición y seguimiento del plan de capacitación.

Igualmente se establece otro indicador cuyo objetivo es medir el porcentaje inducción a los servidores públicos, el cual se medirá a partir de la presente vigencia (matriz de indicadores), con el ánimo de garantizar la mejora en cada uno de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas por el Instituto.

15. REGISTRO

En cada capacitación realizada se generarán los registros exigidos por el procedimiento y se publicarán en el link del Sistema de Gestión Integral, como son:

- ✓ **Registro de Asistencia a Capacitación (FOGI07):** Debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación, facilita el control de las personas que asisten a las capacitaciones.
- ✓ **Evaluación/Reacción a la Capacitación (FOGI17):** Se aplica inmediatamente finalice la capacitación, dicho registro permite conocer la reacción de las personas que asisten a las capacitaciones con relación a las condiciones logísticas, el desarrollo pedagógico, el desempeño del capacitador y la pertinencia de la capacitación.

Facilita identificar la percepción de quienes fueron capacitados, frente a los aspectos positivos y por mejorar, así como la identificación de los temas de interés para futuras capacitaciones.

 INDER Instituto Departamental de Recreación y Deporte		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 11 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- ✓ **Evaluación de la eficacia de la Capacitación (FORH10):** Se debe registrar el tema de la capacitación y el objetivo. Se debe formular las preguntas puntuales acerca de los temas tratados en dicha capacitación. Lo anterior con el fin de establecer el impacto de la misma.

16. MECANISMO DE CONSULTA

Los mecanismos de consulta y difusión del Plan Institucional de Capacitación, serán a través de la publicación en el link del Sistema de Gestión Integral, el Plan de inducción y reinducción, correo electrónico, y en medio físico en el archivo de gestión de la Coordinación Administrativa y Financiera.

17. RESULTADO Y ANALISIS DE ENCUESTAS DE CAPACITACIÓN

Se realiza la encuesta a los diecisiete (17) funcionarios del INDERSANTANDER, proceso de Gestión del Talento Humano con el apoyo del área de sistemas utilizando por primera vez la web con la aplicación del aplicativo *google form*, cuestionario enviado para su diligenciamiento a cada correo personal (previamente autorizado) e institucional, con el propósito de generar el diagnóstico de necesidades de capacitación en los temas de interés individual y de grupo; informe de encuestas de capacitación entregados por sistemas a la jefe de talento humano el 9 de julio/20, para el respectivo análisis y elaboración del Plan Institucional de Capacitación.

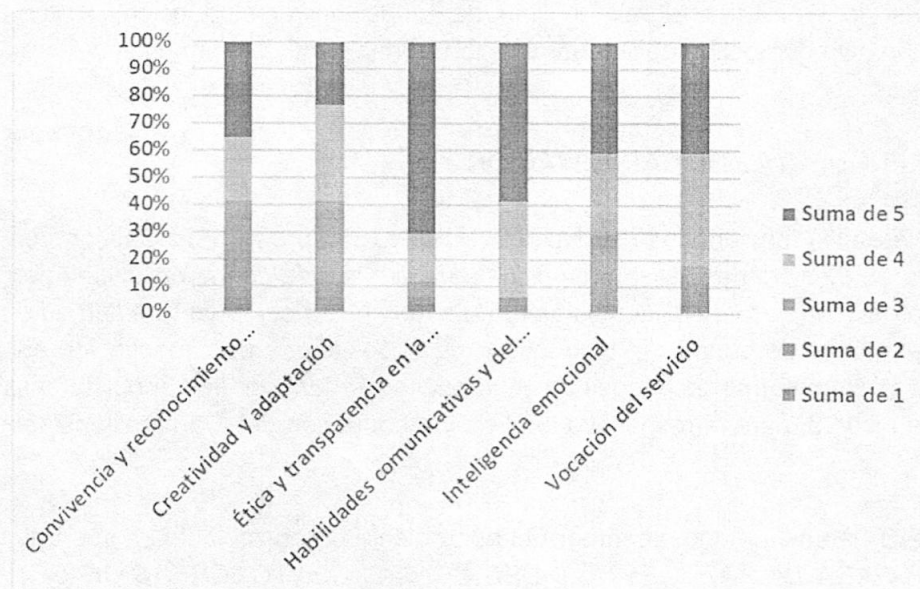
Para el componente de Gestión del Talento Humano, se integra el aprendizaje organizacional en sus tres (3) ejes temáticos *GOBERNANZA PARA LA PAZ, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO*, con sus correspondientes contenidos temáticos. Luego del análisis y selección de las dimensiones del SER, SABER, HACER para cada eje temático por parte de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD, posteriormente se realizan las modificaciones para estructurar la encuesta de necesidades de capacitación. Cabe advertir que los ejes temáticos se enmarcan dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG versión 2, y en concordancia con la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) del DAFP.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 12 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1. ANÁLISIS RESULTADOS EJES TEMÁTICOS

• *Gobernanza para la Paz*

Se prioriza la dimensión del SER para el eje temático Gobernanza para la Paz, con sus seis (6) contenidos temáticos.



En los contenidos temáticos para este eje se encuentran:

1. Convivencia y reconocimiento de la diversidad
2. Creatividad y adaptación
3. Vocación del servicio
4. Inteligencia emocional
5. Ética y transparencia en la gestión pública
6. Habilidades comunicativas y de relacionamiento

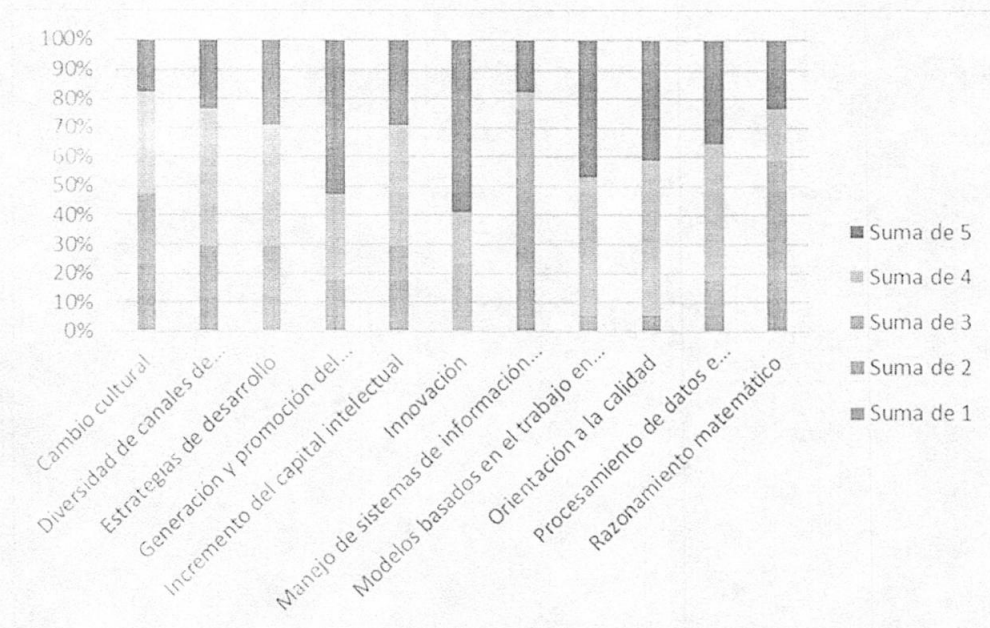
• Análisis de resultado:

Para cada contenido temático se asigna un numero de importancia, siendo 1 el de menor importancia y 5 el de mayor importancia. De acuerdo a los temas en mención se presenta un mayor peso porcentual en orden ascendente a la temática **“Ética y transparencia en la gestión pública”** con un rango del 30% al 100%; en segundo lugar, la temática **“Habilidades comunicativas y de relacionamiento”**, con un rango del 40% al 100%; en tercer lugar, un empate entre **“Inteligencia emocional y Vocación del servicio”**, con un rango del 60 al 100%, en cuarto lugar **“Convivencia y reconocimiento de la diversidad”** con un rango del 65% al 100% y en quinto lugar **“Creatividad y adaptación”**, con un rango del 78% al 100%

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 13 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

• Gestión del Conocimiento

Se prioriza la dimensión del SABER para el eje temático Gestión del Conocimiento, con sus once (11) contenidos temáticos.



En los contenidos temáticos para este eje se encuentran:

1. Diversidad de canales de comunicación
2. Cambio cultural
3. Manejo de sistemas de información geográfica
4. Razonamiento matemático
5. Estrategias de desarrollo
6. Procesamiento de datos e información
7. Incremento del capital intelectual
8. Orientación a la calidad
9. Innovación
10. Modelos basados en el trabajo en equipo
11. Generación y promoción del conocimiento

• Análisis de resultado:

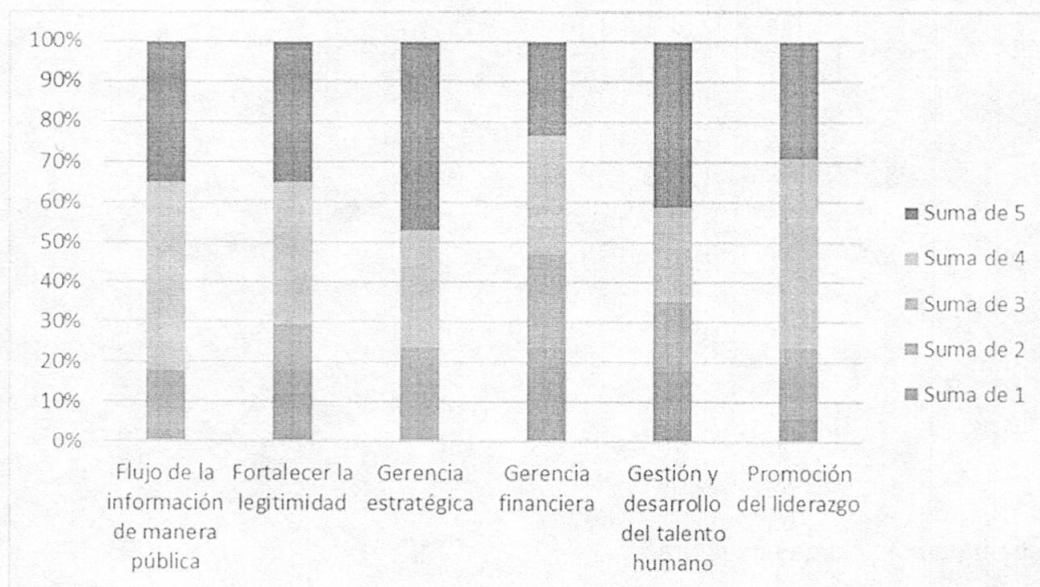
Para cada contenido temático se asigna un número de importancia, siendo 1 el de menor importancia y 5 el de mayor importancia. De acuerdo a los temas en mención en esta dimensión se presenta en orden ascendente, en primer lugar el mayor peso porcentual para la temática "Innovación", con un rango del 40% al 100%; en segundo lugar "Generación y promoción del conocimiento" con un rango del 48% al 100%; en tercer lugar "Modelos basados en el trabajo en equipo" con un rango del 52% al 100%, en cuarto lugar "Orientación a la calidad" con un rango desde el 60% al 100%, en quinto lugar "Procesamiento de datos e información" con un rango del 64% al 100%; seguidamente los contenidos temáticos: "Incremento del

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 14 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

capital intelectual, Estrategias de desarrollo, Diversidad de canales de comunicación, Razonamiento matemático, Manejo de sistemas de información geográfica y por último Cambio cultural.”

• Creación del Valor Público

Se prioriza la dimensión del SABER para el eje temático Valor Público, con sus seis (6) contenidos temáticos.



En los contenidos temáticos para este eje se encuentran:

1. Gerencia estratégica
2. Gerencia financiera
3. Gestión y desarrollo del talento humano
4. Promoción del liderazgo
5. Flujo de la información de manera pública
6. Fortalecer la legitimidad

• Análisis de resultado:

Para cada contenido temático se asigna un número de importancia, siendo 1 el de menor importancia y 5 el de mayor importancia. De acuerdo a los temas en mención en esta dimensión se presenta en orden ascendente, en primer lugar el mayor peso porcentual para la temática **“Gerencia estratégica”**, con un rango del 52% al 100%; en segundo lugar **“Gestión y desarrollo del talento humano”** con un rango del 60% al 100%; en tercer lugar un empate entre **“Fortalecer la legitimidad”** y **“Flujo de la información de manera pública”** con un rango del 66 al 100; en cuarto lugar **“Promoción del liderazgo”**, con un rango desde el 72% al 100%, en quinto lugar **“Gerencia Financiera”** con un rango del 77% al 100%.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 15 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

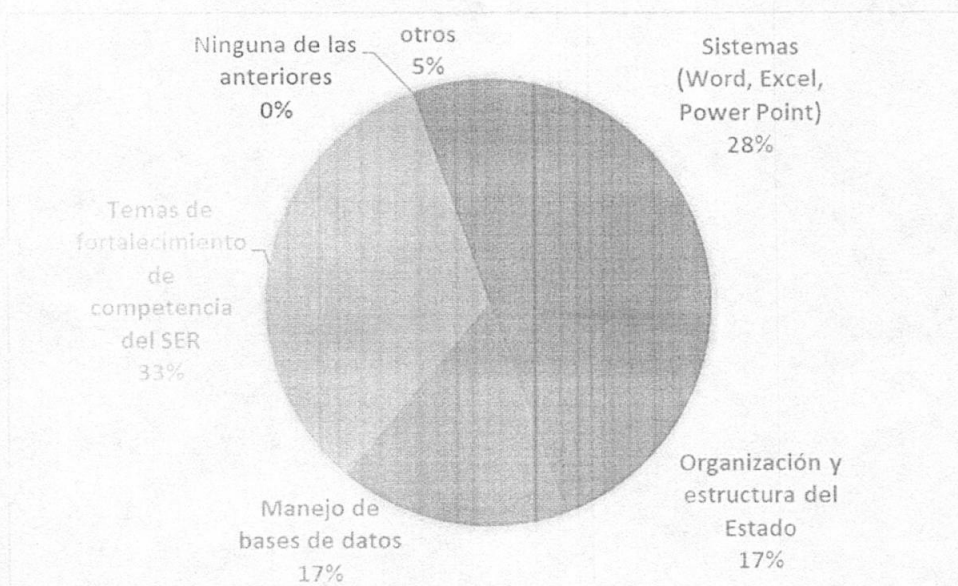
2. NECESIDAD CUMPLIMIENTO FUNCIONES GENERALES DE UN SERVIDOR PUBLICO

La entidad considera necesario aplicar la encuesta para determinar el cumplimiento de **funciones generales de un servidor público**.

Se elabora un listado de seis (6) opciones temáticas, siendo estos:

- ✓ Sistemas (Word, Excel, Power Point)
- ✓ Organización y estructura del Estado
- ✓ Manejo de bases de datos
- ✓ Temas de fortalecimiento de competencia del "SER" (Inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc)
- ✓ Ninguna de las anteriores
- ✓ Otros

• Gráfico de Resultados y su análisis



De acuerdo a los temas en mención, se evidencia que el **33%** de los encuestados consideran que el principal tema de interés para satisfacer dichas necesidades se prioriza en la opción "**Fortalecimiento de competencia del ser**", como segunda prioridad con un **28%** capacitación por el tema de Sistemas (Word, Excel, Power Point), en tercer lugar se presenta un empate del **17%** en capacitación entre los temas de "**Manejo de bases de datos**" y "**Organización y estructura del Estado**"; por último se evidencia un 5% en otros temas como son: *Certificación en Auditoría de Calidad, Gestión Documental - Activos Fijos, Manejo de relaciones interpersonales, Manejo de las plataformas- Excel, Ampliar conocimientos en legalización y liquidación de contratos y Talento humano.*

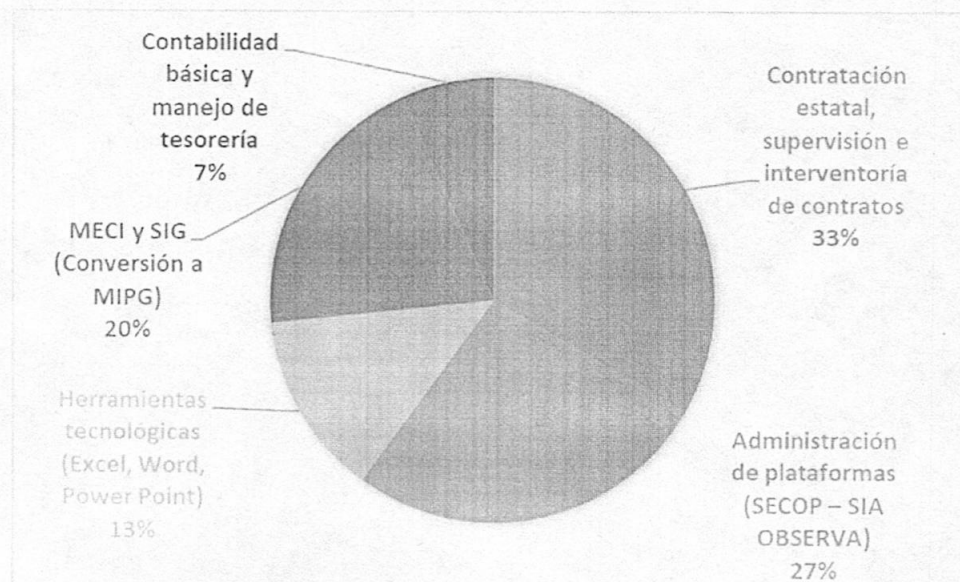
 INDER		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 16 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

3. NECESIDAD CAPACITACIÓN INDIVIDUAL

Se elabora un listado de prioridades de **capacitación individual** con ocho (8) opciones temáticas, siendo estas:

1. Contratación estatal, supervisión e interventoría de contratos
2. Administración de plataformas (SECOP – SIA OBSERVA)
3. Archivística –Marco normativo e implementación de tablas de retención
4. Herramientas tecnológicas (Excel, Word, Power Point)
5. MECI y SIG (Conversión a MIPG)
6. Protección de Datos seguridad informática
7. Servicio al cliente
8. Contabilidad básica y manejo de tesorería

• Gráfico de Resultados y su análisis



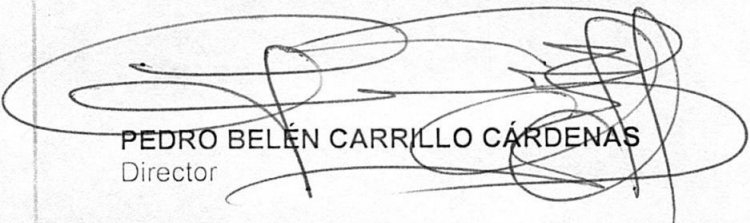
De acuerdo a los temas en relación, se evidencia que el **33%** de los encuestados consideran que el principal tema de interés para satisfacer las necesidades individuales es **“Contratación estatal, supervisión e interventoría de contratos”**, como segunda prioridad con el **27%** capacitación por el tema de “Administración de plataformas (SECOP – SIA OBSERVA)”, en tercer lugar con el **20%** la necesidad de capacitación en el tema **MECI Y SIGEP (Conversión a MIPG)**, en cuarto lugar con el **13%** por la opción de manejo de “Herramientas tecnológicas (Excel, Word, Power Point)” y en la posición quinta con un **7%** “Contabilidad básica y manejo de tesorería”.

 INDER		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 17 DE 17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

Dentro de los comentarios adicionales, se resume solicitudes individuales como oportunidad para fortalecer y actualizar el conocimiento del funcionario por el ejercicio de sus funciones y como servidores públicos en el ejercicio de la gestión Institucional:

TEMAS	JUSTIFICACION
Archivística	Para mayor consistencia sobre las políticas contables, su eficacia y beneficio para mayor transparencia y su relación con la Resolución 533 de 2015 de la CGN.
Diplomado en normas Internacionales de contabilidad y reporte de información financiera.	Para estandarizar la calidad en la preparación y presentación de reportes de información contable, financiera y la comparabilidad de la Información de las entidades públicas Resol.533/2015 y sus modificaciones NICPS que se desprenden de las NIIF.
Capacitación sobre los temas propios de control interno	Actualización de conocimientos sobre los nuevos cambios en materia de control interno
Capacitación sobre el carácter (Disciplina y responsabilidad)	No hay sentido de pertenencia en las labores realizadas
Actualización y manejo de activos fijos. Actualización, control y manejo de la gestión documental	Para actualizar el conocimiento y para mejorar los procesos de almacén, activos fijos y gestión documental
Capacitaciones de actualización contable y presupuestal	Debemos estar actualizados en estos temas para poder aplicarlas a las funciones laborales
Tecnología y manejo de plataformas tecnológicas	Necesidad de ampliar conocimiento en el manejo de nuevas plataformas a través de la web y para mejorar la comunicación con el cliente externo
Actualización normas de presupuesto, nuevo catálogo de clasificación presupuestal, actualización en normas liquidación de prestaciones sociales, actualización liquidación parafiscales	Para actualización ejecución propia de funciones y para disminuir los riesgos en el proceso financiero, presupuestal, contable y de gestión
Capacitación en las tecnologías de la información	Estar actualizado con las tecnologías y la fluidez en la comunicación interna y externa
Capacitación en informática y comunicaciones	Actualización en la tecnología de la información
Relaciones interpersonales	Mejor ambiente laboral para los funcionarios entre ellos
Contratación pública y ley 80 supervisión	Constante flujo de dichas temáticas
Capacitación en el manejo de la plataforma del SECOP II	Necesidad del instituto de contar con personal con conocimiento de la plataforma, porque debe informar los movimientos financieros y la contratación del INDERSANTANDER.

DIRECTOR Y SECRETARIA TECNICA COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO:


PEDRO BELÉN CARRILLO CÁRDENAS
 Director


MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO
 Secretaria Técnica CIGD

Elaboró: Maria Amparo Castellanos Amado-Jefe TH, Secretaria Tca CIGD
 Revisó: Juan Camilo Revelo Pinzón-CPS Abogado Asesor Oficina Jurídica y Dirección

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

Feb 1941

kl

INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS



Vigencia 2020

Instituto Departamental de Recreación y
Deporte de Santander
INDERSANTANDER

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 2 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

1. OBJETIVO GENERAL

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

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

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

3. ALCANCE

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

4. TERMINOLOGIA

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

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 3 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

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

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

5. NORMATIVIDAD (Nivel Nacional e Institucional)

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

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 4 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

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

“**Artículo 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CÓDIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 5 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

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

6. METODOLOGÍA

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

7. EJECUCIÓN

La Coordinadora Administrativa y Financiera como jefe de talento humano y actuando como secretaria técnica del CIGD presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD borrador del Plan de

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SI	PÁGINA: 6 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para que se estructure, requiriéndose de las encuestas de necesidades para que quede en firme; propone nuevo diseño de encuestas bajo los criterios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V2. Igualmente solicita al comité que los diagnósticos de encuesta sean operados a través de aplicativo web, para que sea diligenciado por cada funcionario, protegiendo la confiabilidad de la información.

8. PRESUPUESTO

Dentro del presupuesto para la vigencia 2020, el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER, apropia en el rubro presupuestal 03212304 ESTIMULOS E INCENTIVOS la suma de VEINTIDOS MILLONES DE PESOS (\$ 22.000.000) MCTE.

9. REGISTRO

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

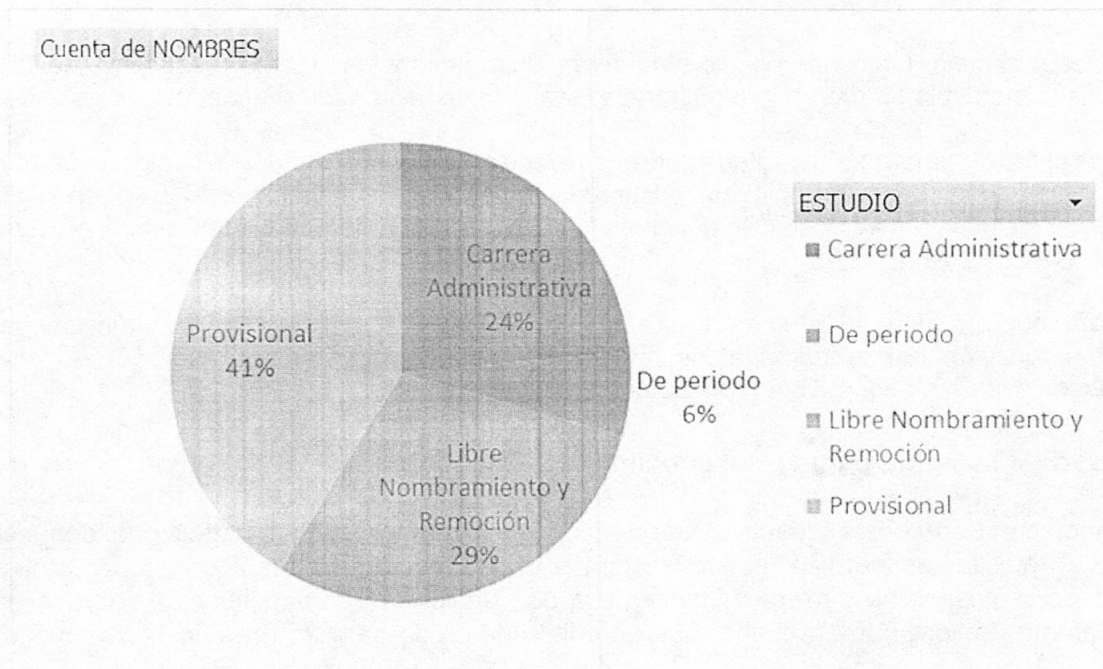
10. MECANISMO DE CONSULTA

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

11. RESULTADO Y ANALISIS DE ENCUESTAS DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Se realiza la encuesta a los diecisiete (17) funcionarios del INDERSANTANDER, proceso de Gestión del Talento Humano con el apoyo del área de sistemas utilizando por primera vez la web con la aplicación del aplicativo *Google form*, cuestionario enviado para su diligenciamiento a cada correo personal (previamente autorizado) o institucional; informe de encuestas de bienestar social e incentivos entregados por sistemas a la jefe de talento humano el 13 de julio/20, para el respectivo análisis y elaboración del plan de estímulos e Incentivos.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 7 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		



• RECONOCIMIENTO EDUCACION FORMAL Y NO FORMAL

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

La encuesta permite evidenciar derecho a la educación formal y no formal para cuatro (4) funcionarios de carrera y tres (3) funcionarios de libre nombramiento y remoción que han venido laborando por un tiempo no inferior a un (1) año. Estos servidores podrán solicitar el reconocimiento al apoyo económico para ellos o para sus hijos en educación básica, primaria, secundaria o media, para estudios superiores y/o postgrado en universidad pública o privada o para estudios en educación no formal (formación técnica o tecnológica); si el funcionario no desea estudiar, su cupo se traslada para un miembro de su familia (primer grado de consanguinidad) o para su cónyuge; *auxilio que corresponderá a un porcentaje del valor de la matrícula de la pensión anual y a un porcentaje del valor del semestre de estudios universitarios o superiores en universidad pública o privada reconocida.*

A continuación, requisitos legales, condiciones y porcentajes que se aplican en el INDERSANTANDER:

1. Reconocer al mejor funcionario de carrera administrativa un auxilio educativo del 30% del valor de la matrícula en pregrado o postgrado, según la disponibilidad presupuestal existente.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 8 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

2. Reconocer al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción un auxilio educativo del 30% del valor de la matrícula en pregrado o postgrado, según la disponibilidad presupuestal existente.
3. Apoyar al funcionario o su grupo familiar en educación formal con el 30% del valor de la matrícula para diplomados, especializaciones, posgrados en entidades privadas y el 50% en entidades públicas, incluye formación técnica, tecnológica o pregrado, según disponibilidad presupuestal existente.
4. Apoyar al funcionario o su grupo familiar con un auxilio del 60% del valor de la matrícula y pensión anual (educación básica primaria, secundaria y media) o el 30% del valor del semestre de educación superior, según disponibilidad presupuestal existente.

• Proceso de solicitud para el Reconocimiento de Apoyo

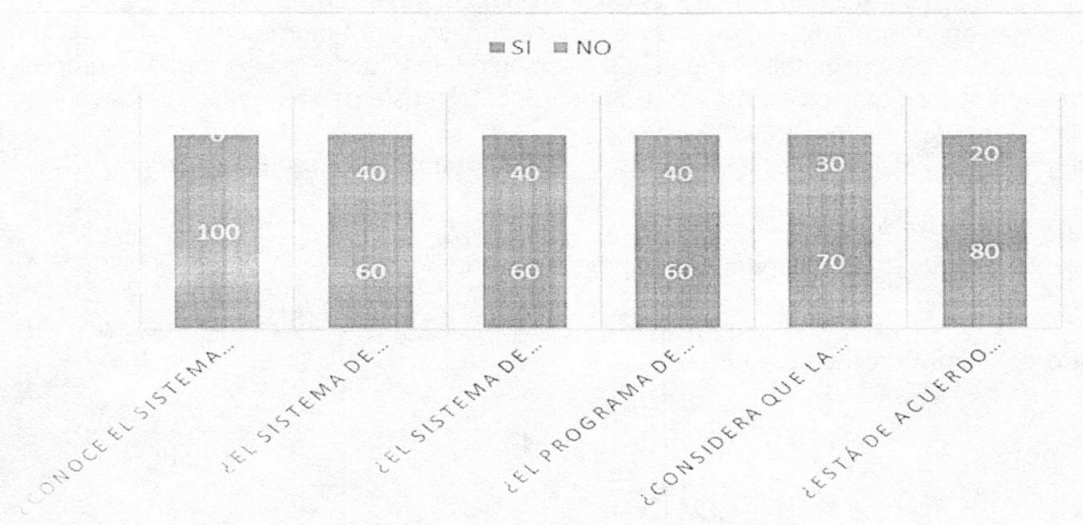
Los funcionarios con derechos a incentivos económicos solicitaran al comité institucional de Gestión y Desempeño el auxilio económico previa disponibilidad presupuestal, en concordancia con el cumplimiento de requisitos de carrera administrativa del funcionario con calificación sobresaliente, y para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

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

- ✚ A la pregunta ¿Si usted es servidor de carrera administrativa este responderá de manera afirmativa o negativa ante las siguientes opciones:
- ✓ ¿Conoce el Sistema de Estímulos del INDERSANTADER?
 - ✓ ¿El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?
 - ✓ ¿El Sistema de Estímulos actual del instituto, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?
 - ✓ ¿El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo?
 - ✓ ¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?
 - ✓ ¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga el instituto?

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SI	PÁGINA: 9 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

• **Gráfico de Resultados y su análisis**



• **Análisis de resultado:**

Los funcionarios responde frente a las anteriores opciones de la siguiente manera:

- ✓ El 100% conoce del Sistema de Estimulos del Indersantander
- ✓ El 80% está de Acuerdo con el Sistema de estímulos que otorga el Instituto
- ✓ El 70% considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores.
- ✓ El 60% del personal responde que el Sistema de estímulos actual del instituto, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar e igual porcentaje opina que el Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo

• **INCENTIVO PECUNIARIO Y NO PECUNIARIO**

± **Incentivos por desempeño individual**

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

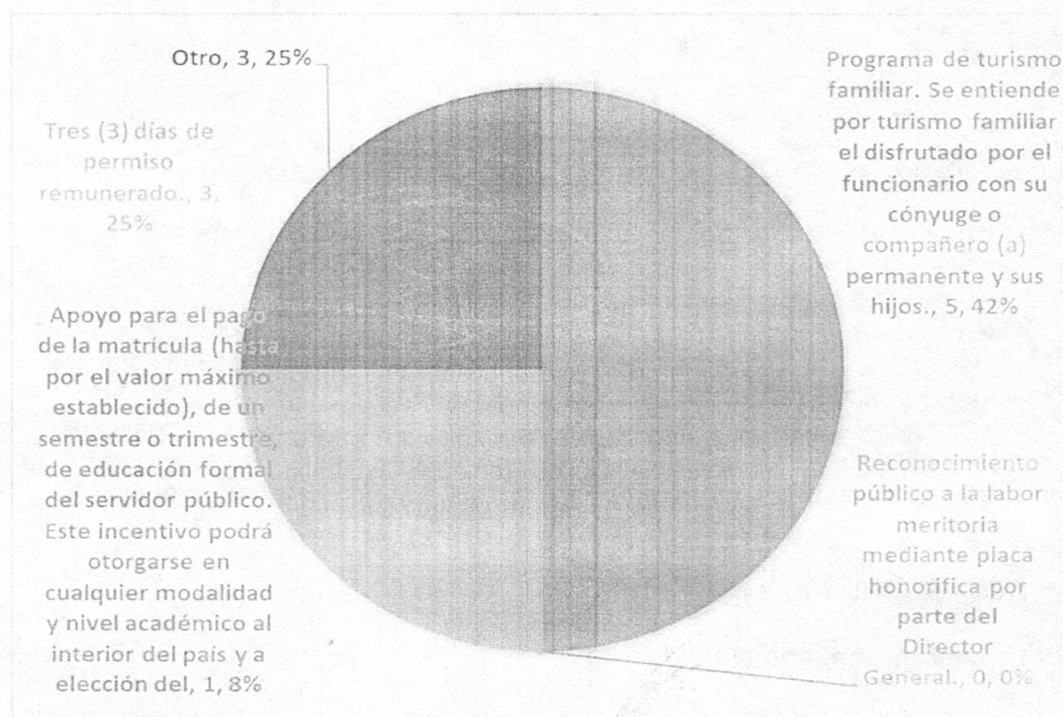
Dentro de las opciones de respuesta afirmativa o negativa, se presentan en la encuesta:

1. Participación en proyectos especiales del Indersantander, en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario y para la entidad, previa aprobación por el Comité institucional de Gestión y Desempeño.
2. Publicación de un trabajo en medios de circulación nacional sobre temas relacionados con la misión institucional del Indersantander, el cual deberá ser aprobado previamente por un Comité institucional de Gestión y Desempeño para tal fin.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 10 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

3. Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el funcionario con su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos.
4. Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del funcionario seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
5. Reconocimiento público a la labor meritoria mediante placa honorifica por parte del Director General.
6. Tres (3) días de permiso remunerado
7. ¿Qué otro Incentivo le gustaría recibir por desempeño individual?

- **Gráfico de Resultados y su análisis**



- **Análisis de resultado:**

Respecto del incentivo individual, responden nueve (9) funcionarios, de éstos (5) representan un 42% y escogen como principal el "Programa de turismo familiar con su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos"; como segundo empate del 25% en donde tres (3) personas optan entre las opciones "Tres (3) días de permiso remunerado" y otras tres personas por la opción "OTRO", sin especificar el tipo de incentivo. Por ultimo una persona que representa el 8% escoge el incentivo "Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público (este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 11 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

país y a elección del funcionario seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.

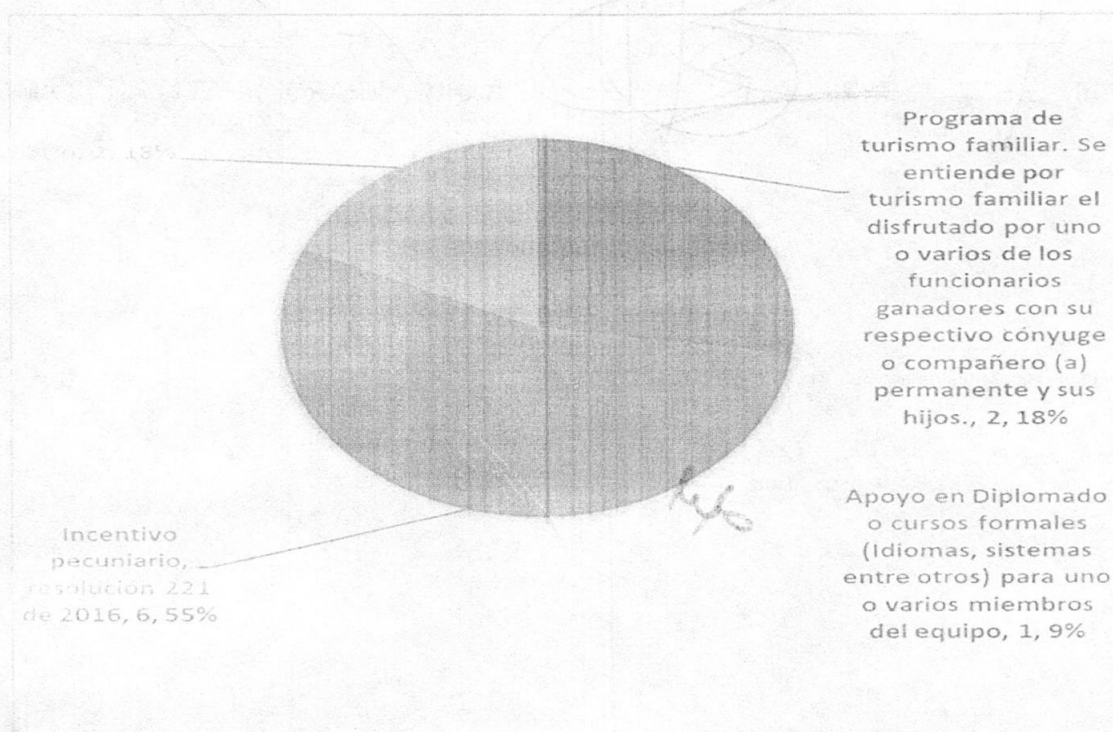
+ Incentivos por equipos de trabajo

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

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

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

• Gráfico de Resultados y su análisis

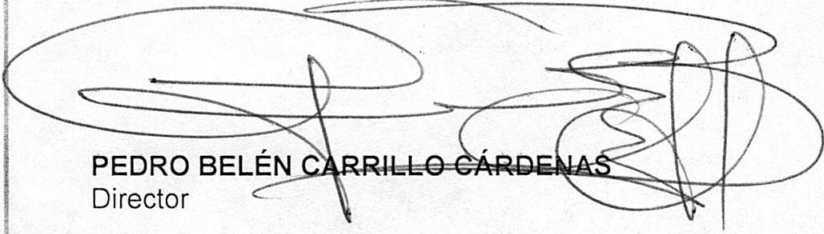


		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: Sí	PÁGINA: 12 DE 12	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		

• **Análisis de resultado:**

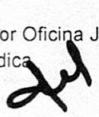
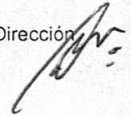
De acuerdo a los temas para el incentivo por equipo de trabajo, responde un total de once (11) funcionarios, de estos siete (7) tienen derecho al incentivo (4 de carrera y 3 de LNR). Del total de encuestados seis (6) representan el 55% escogen como principal incentivo "El incentivo pecuniario de que trata la Resolución No.221 del 2016" (reconocimiento económico por única vez hasta por seis (6) SMLMV); en segundo lugar se presenta un empate cada uno con el 18%, es decir dos (2) por cada una de las opciones "Programa de turismo familiar" y "Otro no especifica la clase de incentivo; y por ultimo una persona que representa el 9% escoge el incentivo "Apoyo en Diplomado o cursos formales para cada uno o varios miembros del equipo (idiomas, sistemas entre otros)".

DIRECTOR Y SECRETARIA TECNICA COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO:


PEDRO BELÉN CARRILLO CÁRDENAS
Director


MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO
Secretaria Técnica CIGD

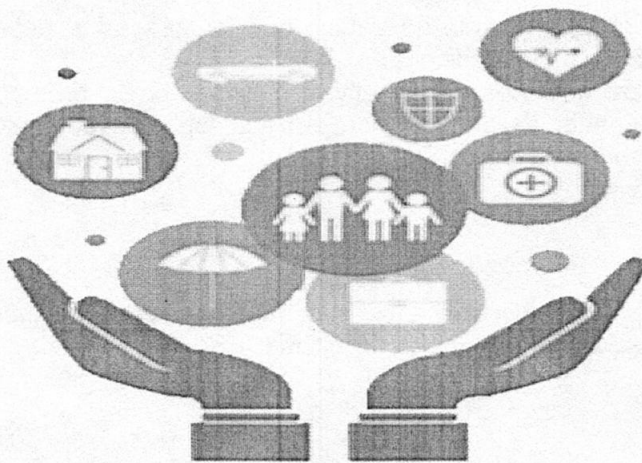
Elaboró: Maria Amparo Castellanos Amado-Jefe TH, Secretaria Tca CIGD 

Revisó. Juan Camilo Revelo Pinzón-CPS Abogado Asesor Oficina Jurídica y Dirección
Vo.Bo: Mayra Alejandra Téllez Romero-Jefe Oficina Jurídica  

INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL



Vigencia 2020

Instituto Departamental de Recreación y Deporte de
Santander
INDERSANTANDER



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 2 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo los aspectos de salud ocupacional, procurando en los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander – INDERSANTANDER, el mejoramiento desempeño laboral, la calidad de vida, las relaciones interpersonales y las comunicaciones, generando espacios del conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Facilitar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios.
- ✓ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

3. ALCANCE

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

4. POLITICAS

- ✓ La Entidad organizará las actividades de Bienestar sin afectar el normal funcionamiento del Instituto.
- ✓ La asistencia por parte de los funcionarios de planta a las actividades de Bienestar Social es de carácter obligatorio, incluyendo las actividades del Sistema de Gestión Integral.
- ✓ El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes y programas, se realizará mediante la aplicación de encuestas a los funcionarios de planta y de igual manera se tendrá en cuenta la evaluación que efectúe el Coordinador (a) Administrativo y Financiero frente a las actividades de la vigencia anterior, para verificar la aceptación e implementación de los programas, enmarcados en la normatividad vigente, así como la evaluación del clima organizacional.
- ✓ Para la programación de las actividades del Plan de Bienestar Social que se ofrecerá a los funcionarios de planta y sus familias, se tendrán en cuenta áreas como Deportivas, Recreativas y Vacacionales, Artísticas y Culturales y Promoción y Prevención de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

 INDER Instituto Departamental de Recreación y Deporte		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 3 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

5. TERMINOLOGIA

- ✓ **Aptitud:** conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencia para realizar una labor.
- ✓ **Bienestar Social:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.
- ✓ **Clima Laboral:** Hace énfasis en el ambiente de trabajo que se desarrolla diariamente dentro de la Entidad, influye en la productividad y el desarrollo de cada funcionario frente a los objetivos generales establecidos.
- ✓ **Cultura Organizacional:** Son los comportamientos que se establecen a través de los valores, hábitos y las normas que la entidad crea para que sean adoptados por todos los funcionarios, a fin de que interactúen a nivel interno unos con otros.
- ✓ **Programa:** Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo. Estrategia de intervención cuyas directrices determinan los medios que articulados gerencialmente, apoyan el logro de uno o varios objetivos de la parte general del Plan.
- ✓ **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se basa en una actividad multidisciplinaria la cual va dirigida a todos los funcionarios de la entidad, en la cual se promueve la salud, los buenos hábitos, el bienestar en todos los ámbitos, y en seguridad la prevención y el control de accidentes y enfermedades y las condiciones que pueden poner en peligro la vida de los funcionarios.
- ✓ **Talento Humano:** Es un pilar fundamental en el desarrollo de una Entidad, ya que son el activo fijo que hace que ésta crezca y sea reconocida, también se basa en la variedad de gustos e intereses de cada uno que hacen la suma para una organización con grandes competencias.

6. NORMATIVIDAD (Nivel Nacional e Institucional)

- ✓ **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.
- ✓ **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.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 4 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

- ✓ **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.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ **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.
- ✓ **Resolución 154 de noviembre 28 de 2006:** Por la cual se adoptan los sistemas de capacitación y estímulos de los servidores públicos del Indersantander.
- ✓ **Resolución 223 de 18 de noviembre de 2005:** Por la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto.
- ✓ **Resolución 235 de 8 de abril de 2011:** Por la cual se ajusta adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de planta de personal del Indersantander.
- ✓ **Resolución 221 de 2016:** Por medio de la cual se reglamentan los incentivos para los funcionarios del Instituto Departamental de recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.
- ✓ **Resolución No.057 de 15 de mayo de 2020.** Por la cual se modifica la Resolución 122 de 2010, modificatoria de la Resolución 154 de 2006.

7. METODOLOGÍA

- ✓ La metodología empleada consiste en la aplicación de encuesta web (Google form), instrumento mediante el cual se recopiló la información requerida para conocer las expectativas e intereses de los funcionarios con respecto a las necesidades de bienestar, calidad de vida laboral.
- ✓ Se consolida la información y se realiza el informe que permite conocer el diagnostico de necesidades que servirá de base para la elaboración del cronograma para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social del Instituto.
- ✓ Una vez obtenido el diagnostico, se establece el cronograma de actividades de Bienestar Social, que se pondrá en marcha durante la vigencia. Es importante tener en cuenta que dentro de este plan de capacitación se contemplarán las capacitaciones que se consideren pertinentes dentro del Sistema de Gestión Integral.
- ✓ Al establecer el cronograma que dará cumplimiento al Plan de Bienestar Social de la vigencia 2020, se tendrá en cuenta que se contemplen las áreas Deportiva, Promoción en Salud, Artística y Cultural y Recreativas, para dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente.

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 5 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

8. EJECUCIÓN

La Coordinadora Administrativa y Financiera como jefe de talento humano y actuando como secretaria técnica del CIGD presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD el borrador del Plan de Bienestar para que se estructure y apruebe junto con el de Estímulos e Incentivos de la nueva vigencia (2020); propone nuevo diseño de encuestas bajo los criterios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V2. Igualmente solicita al comité que los diagnósticos de encuesta sean operados a través de aplicativo web, para que sea diligenciado por cada funcionario, protegiendo la confiabilidad de la información.

9. PRESUPUESTO

Dentro del presupuesto para la vigencia 2020, el Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander – INDERSANTANDER, apropia en el rubro presupuestal 03212301 para la ejecución del Programa de Bienestar Social la suma de SETENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS VEINTE MIL PESOS (\$ 74.820.000) MCTE.

10. METAS E INDICADORES

- ✓ Fortalecer el clima laboral a nivel de relaciones interpersonales y trabajo en equipo.
- ✓ Realizar actividades que generen espacios de integración dentro de los funcionarios del Instituto.

Indicador: Se establece un indicador, cuyo objetivo es medir el cubrimiento del Plan de Bienestar Social, se define como meta ejecutar en un 90% las actividades que se apruebe en los cronogramas anuales. (ver matriz de indicadores)

11. REGISTRO

Cada actividad realizada para dar cumplimiento al programa de Bienestar Social de la Entidad generará los respectivos registros que estarán disponibles en el archivo de gestión de la Coordinación Administrativa y Financiera.

12. MECANISMO DE CONSULTA

Los mecanismos de consulta y difusión del Plan de Bienestar Social, serán a través de la publicación en el link del Sistema de Gestión Integral, el plan de inducción y reinducción, correo electrónico, y en medio físico en el archivo de gestión de la Coordinación Administrativa y Financiera.

 INDER Santander		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 6 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

13. RESULTADO Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Encuesta practicada a los diecisiete (17) funcionarios del INDERSANTANDER, por parte del Gestión de Talento Humano, con el propósito de beneficiar a los funcionarios del Instituto y mejora el desempeño laboral y el nivel de vida de él y su grupo familiar:

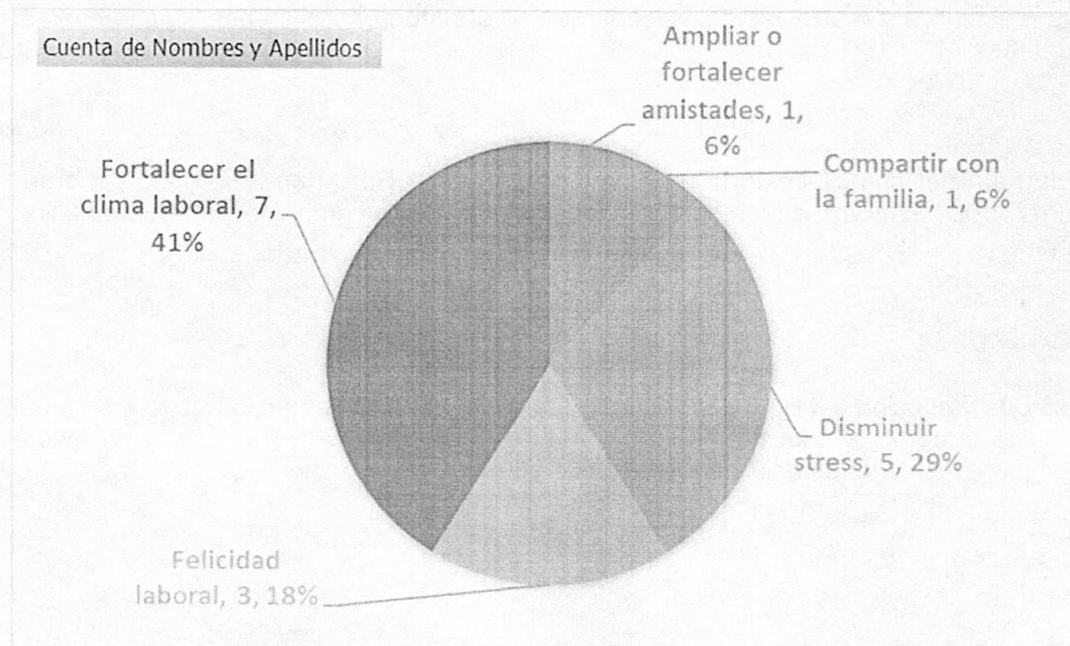
• NECESIDADES DE BIENESTAR

- ✦ A la pregunta ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

Dentro de las opciones de respuesta, se presentaron:

- Ampliar o fortalecer amistades
- Desafío y competición
- Práctica del deporte
- Práctica de actividad de autocuidado
- Disminuir el estrés laboral
- Compartir con la familia
- Fortalecer el clima laboral
- Felicidad laboral

• Gráfico de Resultados y su análisis



		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 7 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

• **Análisis de resultado:**

De acuerdo a los temas en mención de un total de diecisiete (17) funcionarios, siete (7) que corresponde al 41% escogen la opción de participar en actividades de bienestar, como principal actividad el *"Fortalecer el clima laboral"*; como segunda actividad cinco (5) funcionarios que corresponden al 29% optan por la actividad *"Disminuir el stress laboral"*; en tercer lugar tres (3) funcionarios que corresponden al 18% toman la actividad que tiene que ver con la *"Felicidad Laboral"* y en cuarto lugar se presenta empate con el 6% entre *"Ampliar o fortalecer amistades"* y *"Compartir con la familia"*.

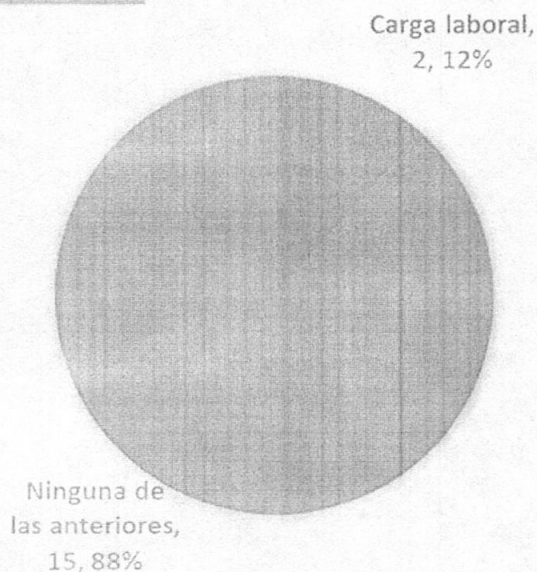
⚡ **A la pregunta ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social**

Dentro de las opciones de respuesta, se presentaron:

- Carga laboral
- No tiene tiempo
- Las actividades no son de su gusto
- Su jefe inmediato no le da autorización
- Otra. Cual?

• **Gráfico de Resultados y su análisis**

Cuenta de Nombres y Apellidos



		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 8 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

• Análisis de resultado:

De acuerdo a los temas en mención de un total de diecisiete (17) funcionarios, en cuanto a la pregunta de señalar los motivos por los cuales no participaría de las actividades de bienestar social; sobre el particular quince personas (15) que corresponde al 88% expresa que no participaría por "Ninguna de las opciones presentada para su selección; y dos personas que corresponden al 12% optan por la "Carga Laboral".

⚡ A la pregunta ¿Seleccione la actividad en la que le gustaría participar?:

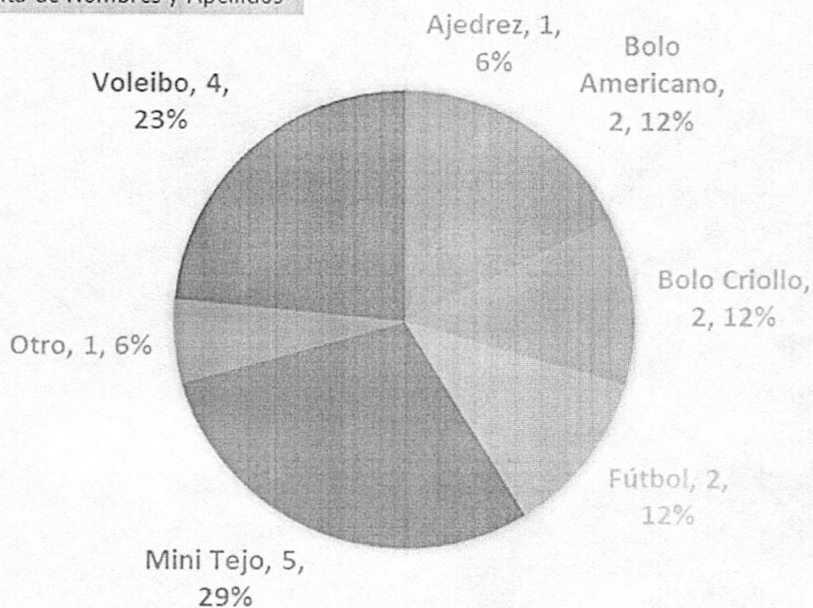
✓ Actividades deportivas-Deporte individual y Deporte Colectivo:

Dentro de las opciones de respuesta, se presentaron:

- Futbol
- Voleibol
- Ajedrez
- Mini tejo
- Bolo criollo
- Bolo Americano
- Otro

• Gráfico de Resultados y su análisis

Cuenta de Nombres y Apellidos



		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 9 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

• **Análisis de resultado:**

De acuerdo a los temas en mención de un total de diecisiete (17) funcionarios, cinco (5) que corresponde al 29% escogen la opción de participaran en la actividad deportiva correspondiente a "Minitejo"; como segunda actividad deportiva cuatro (4) funcionarios que corresponde al 23% optan por el deporte "Voleibol"; en tercer lugar se presenta un empate con el 12% entre tres actividades deportivas cada una con de a dos (2) funcionarios por los deportes "Futbol", "Bolo criollo" y "Bolo Americano"; por ultimo se presenta un empate entre el "Ajedrez" con una persona que corresponde al 6% y otro funcionario que señala la opción "otro deporte".

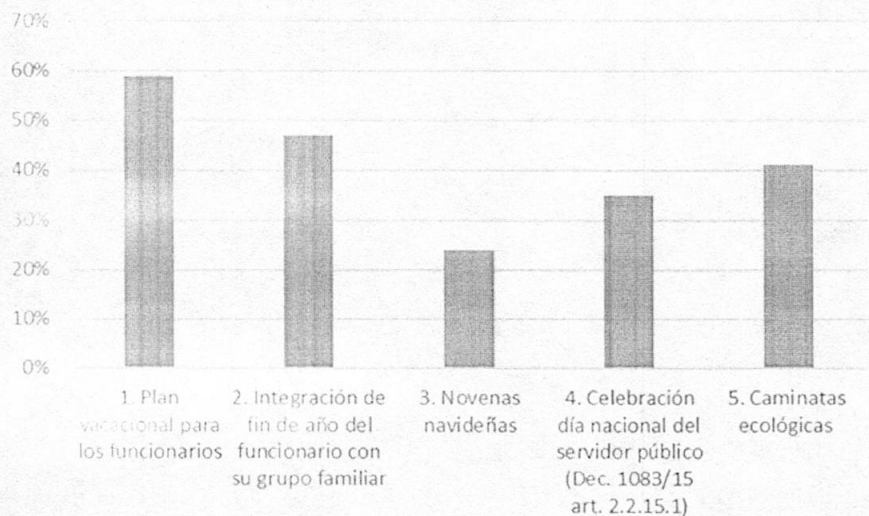
✚ A la pregunta ¿Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en compañía de su familia?.

• **Actividades Recreativas**

Dentro de las opciones de respuesta, se presentaron:

- Dentro de las opciones de respuesta, se presentaron
- Plan vacacional para los funcionarios
- Integración de fin de año del funcionario con su grupo familiar
- Bono económico para ayuda a la canasta familiar
- Caminatas ecológicas
- Celebración día nacional del servidor público (Dec. 1083/15 art. 2.2.15.1)
- Novenas navideñas

• **Gráfico de Resultados y su análisis**



		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 10 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

• **Análisis de resultado:**

Los 17 funcionarios responden a cada una de las actividades de bienestar en que les gustaria participar junto a su familia, dando como resultado en orden de prioridad:

1. Plan vacacional para los funcionarios, con un 59%
2. Integración de fin de año del funcionario con su grupo familiar, con un 49%
3. Caminatas Ecologicas, con un 40%
4. Celebración día nacional del servidor público, con un 36%
5. Novenas navideñas, con un 25%

Dentro de otras actividades, respondieron dos personas por OTRAS actividades, como son:

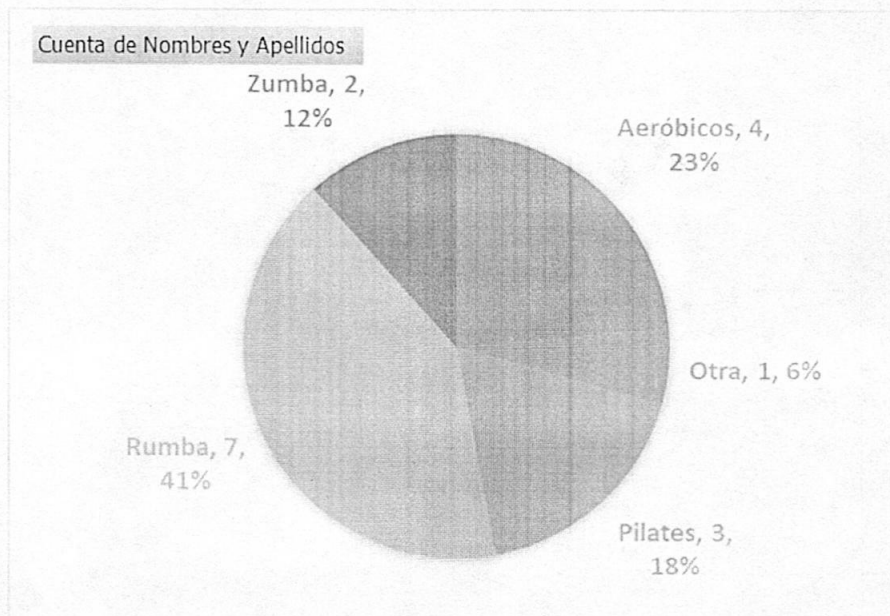
- ✓ Celebración de cumpleaños
- ✓ Celebración día de amor y la amistad

- ⚡ A la pregunta ¿Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en compañía de su familia?.

• **Actividades de autocuidado**

1. Aeróbicos
2. Yoga
3. Pilates
4. Zumba
5. Rumba

• **Gráfico de Resultados y su análisis**



		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 11 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

- **Análisis de resultado:**

De acuerdo a los opciones en mención de un total de diecisiete (17) funcionarios, siete (7) que corresponde al 41% escogen participar en la actividad "Rumba"; como segunda actividad de autocuidado cuatro (4) funcionarios que corresponde al 23% optan por "Aerobicos"; en tercer lugar res (3) funcionarios que representan el 18% escogen "Pilates", en cuarto lugar dos (2) funcionarios que representan el 12% escogen "Zumba" y por ultimo una (1) persona que corresponde al 6% escoge "Otra actividad".

Dentro de OTRA actividad de autocuidado, una persona registra la actividad "Masajes y estiramientos"

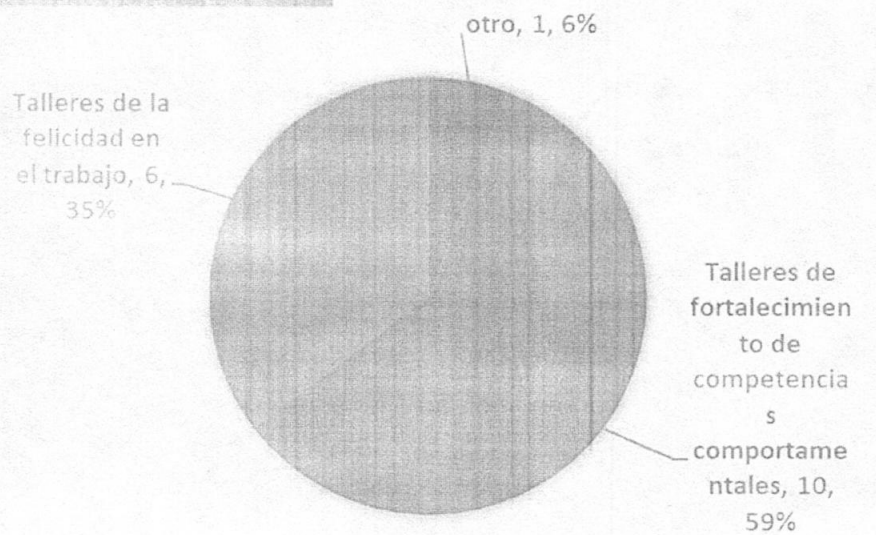
- **ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

✚ A la pregunta ¿Desearía participar en los siguientes talleres?:

- Talleres de la felicidad en el trabajo
- Talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales

- **Gráfico de Resultados y su análisis**

Cuenta de Nombres y Apellidos



- **Análisis de resultado:**

De acuerdo a los opciones en mención para mejorar el clima laboral, de un total de diecisiete (17) funcionarios, diez (10) que corresponde al 59% escogen como principal actividad "Talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales"; seguido de seis (6) funcionarios que

 INDER Santander E		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 12 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

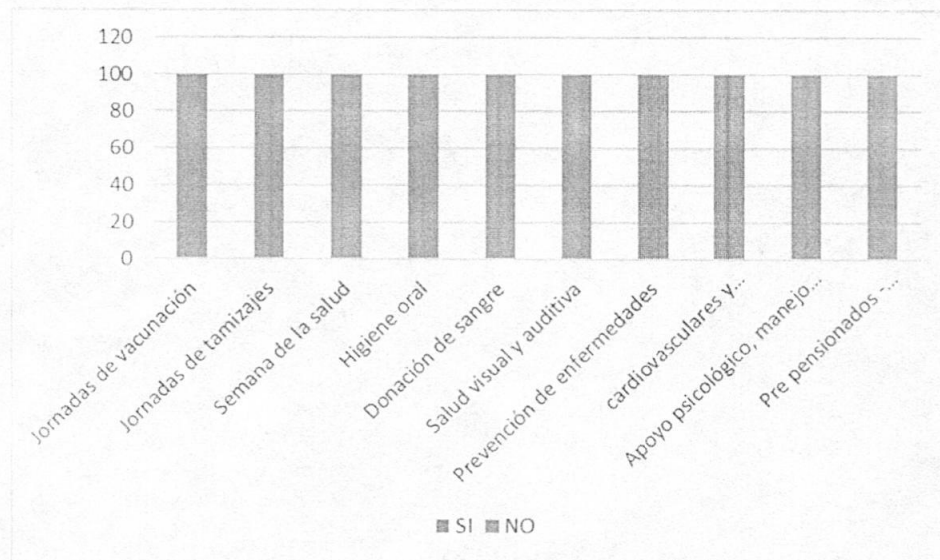
corresponde al 35% que votan por la opción "Talleres de felicidad en el Trabajo" y en tercer lugar un (1) funcionario que escoge la opción "Otra actividad", correspondiendo al 6%.

• PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

✚ *A la pregunta ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud . Desearía participar en los siguientes jornadas?:*

- Jornadas de vacunación
- Jornadas de tamizajes
- Semana de la salud
- Higiene oral
- Donación de sangre
- Salud visual y auditiva
- Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias
- Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo

• Gráfico de Resultados y su análisis



• Análisis de resultado:

Los 17 funcionarios responden a cada una de las actividades de participación en las jornadas de Promoción y Prevención de la salud, éstos responden en orden de prioridad:

1. Salud visual y auditiva
2. Prevención de enfermedades
3. Jornadas de vacunación

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 13 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

4. Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias
5. Semana de la salud e higiene oral
6. Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo
7. Donación de sangre
8. Otra. Apoyo Pre pensionados

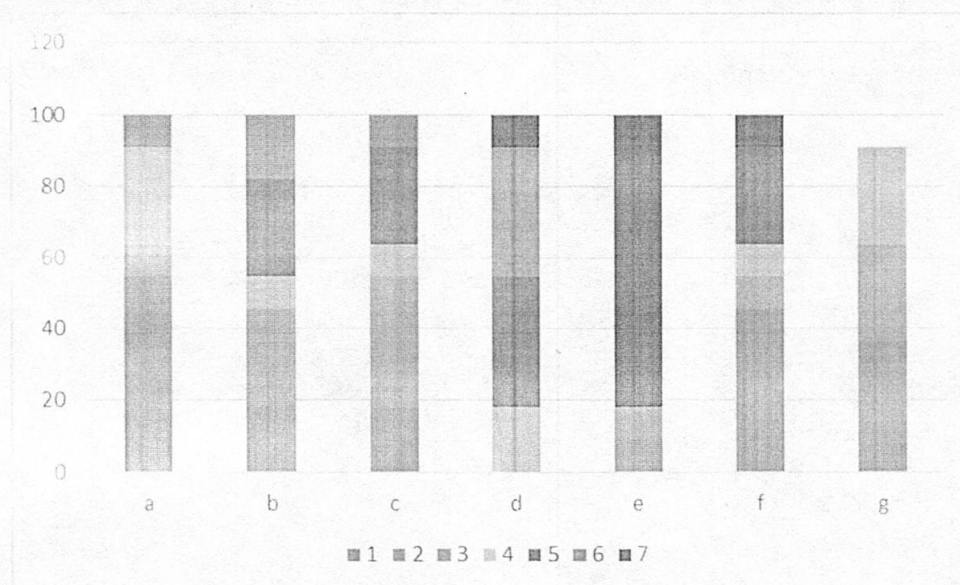
• NIVEL ORGANIZACIONAL DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

✚ *A la pregunta ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 7, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 7 la última).*

Dentro de las opciones de respuesta, se presentaron:

- a) Actividades deportivas, recreativas y culturales.
- b) Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana).
- c) Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud.
- d) Conferencias y charlas motivacionales.
- e) Pre pensionado - preparación para la pensión.
- f) Ferias de vivienda.
- g) Actividades de integración familiar.

• Gráfico de Resultados y su análisis



		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 14 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

• **Análisis de resultado:**

Los 17 funcionarios responden en orden de prioridad sobre las actividades para el Programa de Bienestar social, así:

1. Ferias de vivienda
2. Actividades de integración familiar
3. Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud.
4. Actividades deportivas, recreativas y culturales.
5. Conferencias y charlas motivacionales
6. Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)
7. Pre pensionado - preparación para la pensión.

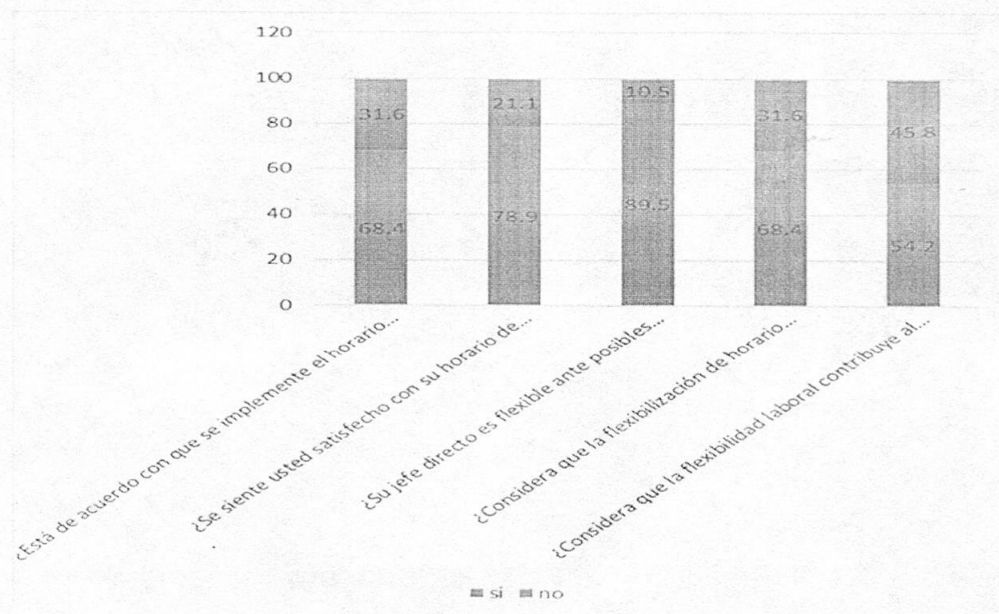
• **FLEXIBILIDAD LABORAL**

✚ **A la pregunta ¿Le gustaría que se implementarán en la entidad horarios flexibles?**

A continuación, se presentan las siguientes opciones:

- ¿Está de acuerdo con que se implemente el horario flexible en el INDERSANTANDER?
- ¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?
- ¿Su jefe directo es flexible ante posibles eventualidades?
- ¿Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?
- ¿Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal?

• **Gráfico de Resultados y su análisis**



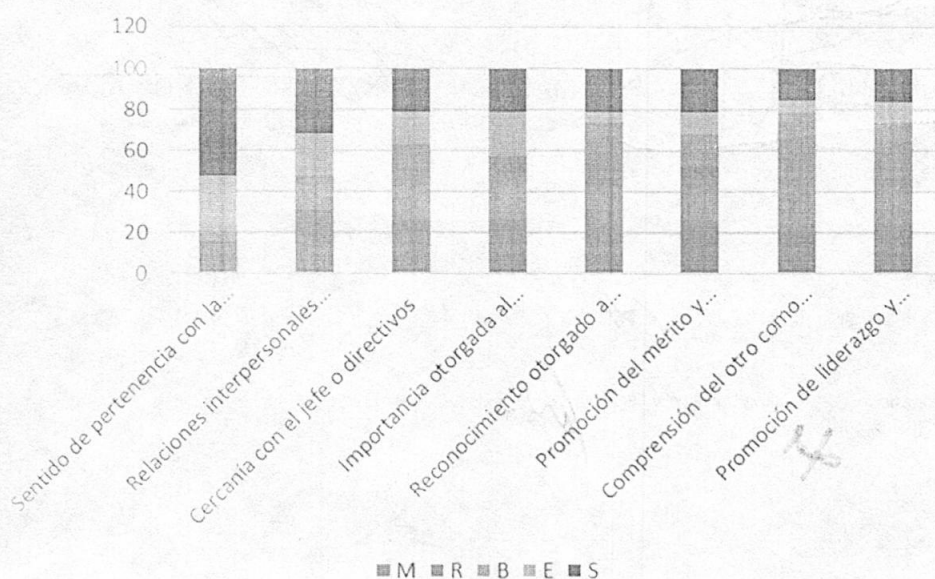
CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SI	PÁGINA: 15 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

• **AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)**

✦ **A la pregunta ¿Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo? Siendo 1 malo y 5 sobresaliente.**

- Sentido de pertenencia con la entidad
- Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)
- Cercanía con el jefe o directivos
- Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo
- Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)
- Promoción del mérito y enaltecimiento al servidor
- Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)
- Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas

• **Gráfico de Resultados y su análisis**



• **Análisis de resultado:**

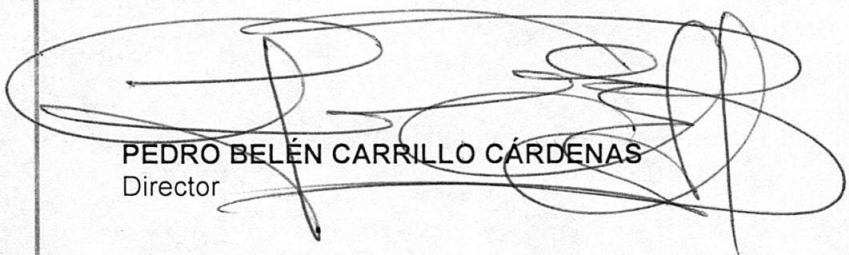
Los funcionarios responden calificando las opciones de satisfacción de ambiente laboral de la siguiente manera:

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

E

CODIGO: PLRH02-01	FECHA: 22/07/2017	ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 14/07/2020	APROBÓ: Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 16 DE 16	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

1. Sentido de pertenencia con la entidad, calificando como SOBRESALIENTE (Rango entre 60% al 100%)
2. Cercanía con el jefe o directivos, calificando como BUENO (Rango entre 22% al 62%)
3. Reconocimiento otorgado a los Servidores en función con sus capacidades individuales, calificando como REGULAR (Rango entre 5% al 43%)
4. Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas, calificando como REGULAR (Rango entre el 5% al 43%)
5. Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales; calificando como BUENO (Rango entre el 25% al 58%)
6. Comprensión otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro con la entidad), calificando como BUENO (Rango entre el 48% al 78%)

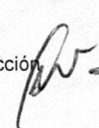
DIRECTOR Y SECRETARIA TECNICA COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO:

PEDRO BELÉN CARRILLO CÁRDENAS
Director



MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO
Secretaria Técnica CIGD

Elaboró: Maria Amparo Castellanos Amado-Jefe TH, Secretaria Tca CIGD 

Revisó. Juan Camilo Revelo Pinzón-CPS Abogado Asesor Oficina Jurídica y Dirección 
Vo.Bo: Mayra Alejandra Téllez Romero-Jefe Oficina Jurídica 