

**INDERSANTANDER.**

**Bucaramanga – Colombia.**

---

## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**



**Vigencia 2022**

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

**INDERSANTANDER**



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH02-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
2 DE 27

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

**TABLA DE CONTENIDO**

1. OBJETIVO GENERAL .....	3
2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	3
3. ALCANCE .....	3
4. POLITICAS.....	3
5. TERMINOLOGIA .....	4
6. NORMATIVIDAD (Nivel Nacional e Institucional).....	6
7. METODOLOGÍA.....	8
8. EJECUCIÓN .....	8
9. PRESUPUESTO.....	8
10. METAS E INDICADORES .....	9
11. REGISTRO .....	9
12. MECANISMO DE CONSULTA .....	9
13. DESARROLLO DEL PLAN 2022.....	9
14. CRONOGRAMA DEL PLAN 2022 .....	12
ANEXO 1.....	14
ANEXO 2.....	24



**CODIGO:**  
PLRH02-03

**ELABORÓ:**  
María Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
3 DE 27

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

## 1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, 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, así como reconocer el buen desempeño de los funcionarios a través de Estímulos e Incentivos, 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

- ✓ 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.
- ✓ 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 Bienestar Social e Incentivos 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 la Profesional del área Administrativa y Financiera de Talento Humano 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.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH02-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 4 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	

- ✓ 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.

## 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.
- ✓ **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.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH02-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
5 DE 27

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

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 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.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH02-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 6 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	

- ✓ **Sistemas de Incentivos:** Vinculan la compensación y el desempeño, cubriendo determinadas compensaciones por resultados y no por antigüedad o por horas de trabajo.

## 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.
- ✓ **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.  
**"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.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH02-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD		<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director	
<b>PÁGINA:</b> 7 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>		

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

- ✓ **Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✓ **Decreto 648 del 2018:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

**“Artículo 2.2.5.5.39. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo.** Cuando un empleado de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de 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.

#### **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 223 de 18 de noviembre de 2005:** Por la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto.
- ✓ **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 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 Periodo

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH02-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 8 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	

de Prueba del Instituto Departamental de Recreación y Deportes De Santander - Indersantander

- ✓ **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 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 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 e incentivos, 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 e incentivos del Instituto.
- ✓ Una vez obtenido el diagnostico, se establece el cronograma de actividades de Bienestar Social e Incentivos, que se pondrá en marcha durante la vigencia. Es importante tener en cuenta que dentro de este plan 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 e Incentivos de la vigencia 2022, 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.

## 8. EJECUCIÓN

La jefe de talento humano y actuando como secretaria técnica del CIGD presenta resultado de las encuestas por el ingeniero de sistemas de la institución, permitiendo estructurar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, y su socialización por parte del CIGD presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD, para proceder a la ejecución en la presente vigencia.

## 9. PRESUPUESTO

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER, dentro del presupuesto de gastos vigencia 2022, asigna recursos propios para la ejecución del Plan de

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH02-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 9 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	

Bienestar Social rubro identificado 2.1.2.02.02.009.02 "Servicios de esparcimiento culturales y deportivos" por la suma de OCHENTA Y DOS MILLONES DE PESOS (\$ 82.000.000) MCTE.

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER, debe contar con la disponibilidad presupuestal y recursos para la asignación y ejecución de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2022, aprobado en el presupuesto la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$ 30.000.000) rubro 2.1.1.01.03.020 denominado "Estímulos a los empleados del Estado".

Es decir que en total se dispone de un presupuesto de CIENTO DOCE MILLONES DE PESOS (\$ 112.000.000).

## 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 e Incentivos, se define como meta ejecutar en un 90% las actividades que se apruebe en los cronogramas anuales.

## 11. REGISTRO

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

## 12. MECANISMO DE CONSULTA

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

## 13. DESARROLLO DEL PLAN 2022

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, clasificadas en dos ejes temáticos o áreas de intervención, así:



**CODIGO:**  
PLRH02-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
10 DE 27

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

## ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

### Eje 1: Equilibrio psicosocial

Factores	Estrategia	Actividades
<b>a. Factores psicosociales:</b>	<b>Deportivas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Natación</li> <li>2. Rumbo terapia</li> <li>3. Taewondo</li> </ol>
	<b>Recreativas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan vacacional para los funcionarios.</li> <li>2. Integración de fin de año.</li> <li>3. Celebración día del servidor público.</li> </ol>
	<b>Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taller de fortalecimiento de competencias comportamentales.</li> </ol>
	<b>Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa</b>	Al momento del estudio de necesidades se evidencia que la modalidad de teletrabajo no existe en el Indersantander y que tampoco se encontraban funcionarios en trabajo virtual en casa.
<b>b. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar</b>	<b>Horarios flexibles para los servidores públicos</b>	<p>En respuesta a la pregunta ¿Considera usted que el horario actual es flexible?, el 94,11% de los funcionarios encuestados respondieron si.</p> <p><b>Se mantiene el horario laboral.</b></p>
<b>c. Calidad de vida laboral:</b>	Actividades propuestas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Celebración de cumpleaños</li> </ol>

### Eje 2: Salud Mental

Factores	Estrategia	Actividades
<b>a. HIGIENE MENTAL</b>	<b>Desarrollo de capacitaciones</b> (Promoción y prevención de la salud -SG-SST y	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación sobre prevención de síntomas de estrés, ansiedad y depresión.</li> </ol>

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER****CODIGO:**  
PLRH02-03**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano**Fecha elaboración:**  
01/04/2022**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD**PÁGINA:**  
11 DE 27**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

	apoyo psicológico)	
<b>b. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA</b>	Promoción y prevención de la salud -SG-SST y apoyo psicológico.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Manejo de estrés</li><li>2. Cansancio extremo</li><li>3. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento-COVID 19.</li></ol>

**Eje 3: Convivencia social**

<b>Factores</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>
<b>a. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER</b>	Campañas- Comité de convivencia laboral	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

**ACTIVIDADES DE INCENTIVOS**

1. 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.
2. Programa de Turismo familiar.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH02-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
12 DE 27

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

**14. CRONOGRAMA DEL PLAN 2022**

EJE 1 Equilibrio psicosocial	a. Factores psicosociales	Deportivas	1.Natación	Funcionarios	1 hora	1er y 2° semestre 2022	
			2. Rumbo terapia	Funcionarios	1 hora	1er y 2° semestre 2022	
			3.Taewondo	Funcionarios	1 hora	1er y 2° semestre 2022	
		Recreativas	1.Plan vacacional para los funcionarios.	Funcionarios	4 días 3 noches	Segundo semestre de 2022 (Sep/Oct)	
			2.Integración de fin de año.	Funcionarios	mes de diciembre	Segundo semestre de 2022	
			3.Celebración día del servidor público.	Funcionarios	4 horas	27 de junio	
	Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	1. Taller de fortalecimiento de competencias compartamentales	Funcionarios	4 horas	Primer semestre de 2022		
		Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	Funcionarios	Cuando se requiera	presente vigencia (2022)		
	b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Horarios flexibles para los servidores públicos	En respuesta a la pregunta ¿Considera usted que el horario actual es flexible?, el 94,11% de los funcionarios encuestados respondieron si. Se mantiene el horario laboral.		Funcionarios	8 horas diarias	1er y 2° semestre 2022
			c. Calidad de vida laboral	Actividades propuestas	1.Celebración de cumpleaños	Funcionarios	día calendario

EJE 2 Salud mental	a. Higiene mental	Desarrollo de Capacitaciones: Promoción y prevención de la salud -SG-SST y apoyo psicológico	1. Capacitación sobre prevención de síntomas de estrés, ansiedad y depresión.	Funcionarios	1 hora	Primer semestre de 2022
	b. Promoción y prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia	Desarrollo de Capacitaciones: Promoción y prevención de la salud -SG-SST y apoyo psicológico	1. Manejo de estrés 2. Cansancio extremo 3. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento-COVID19	Funcionarios	2 horas	1. Manejo de estrés
EJE 3 Convivencia Social	a. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER	Campañas- Comité de convivencia laboral	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.	Funcionarios	1 hora	Segundo semestre de 2023
Elaborado Por.		Maria Amparo Castellanos Amado-Jefe TH Erika Lizeth Ariza Pinto-CPS MIPG				
Socialización:		Comité Institucional de Gestion y Desempeño				



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH02-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

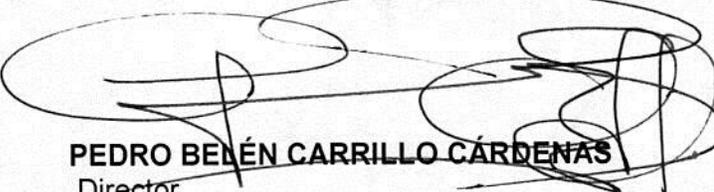
**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
13 DE 27

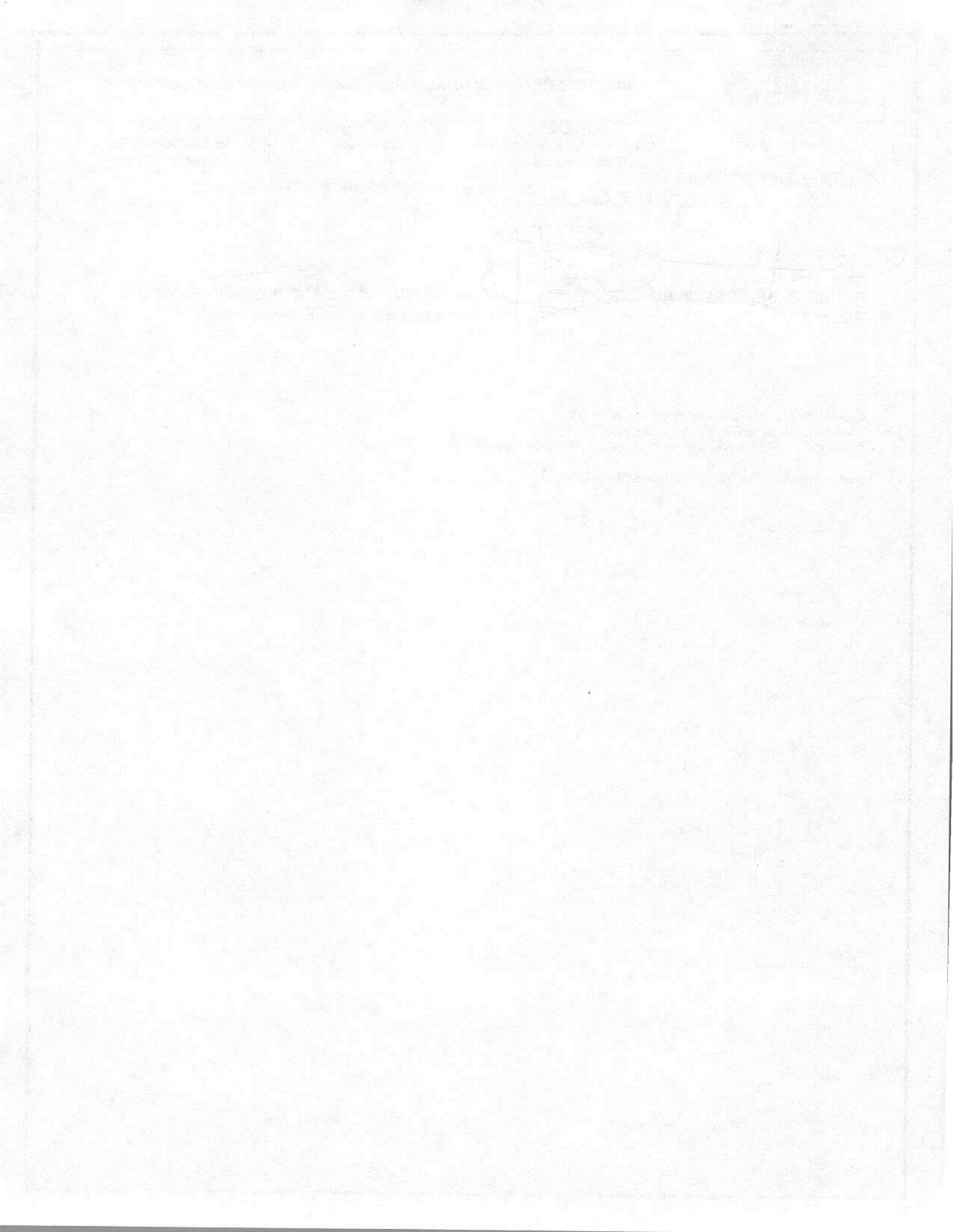
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

  
**PEDRO BELÉN CARRILLO CÁRDENAS**  
Director

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

Elaboró: María Amparo Castellanos Amado-Jefe TH   
Reviso Aspectos técnicos: Erika Lizeth Ariza Pinto-CPS MIPG  
Revisó. Camilo Andrés Rivero Rendón-CPS Abogado Asesor Oficina Jurídica 

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





**CODIGO:**  
PLRH02-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
14 DE 27

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

## ANEXO 1 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:

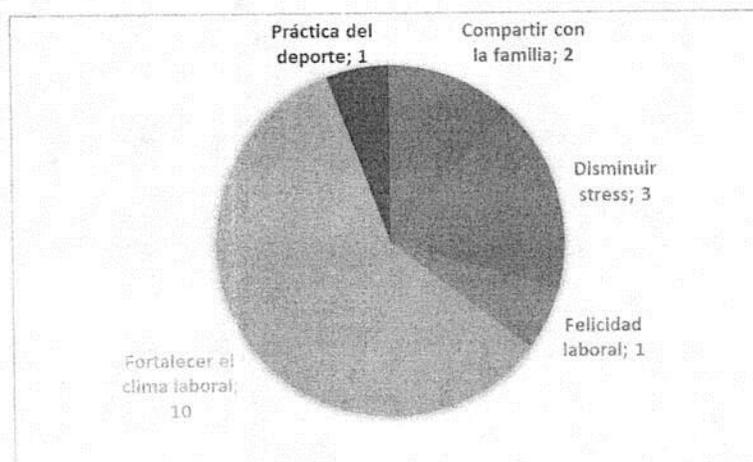
- **NECESIDADES DE BIENESTAR**

- **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**



		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH02-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 15 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	

- **Análisis de resultado:**

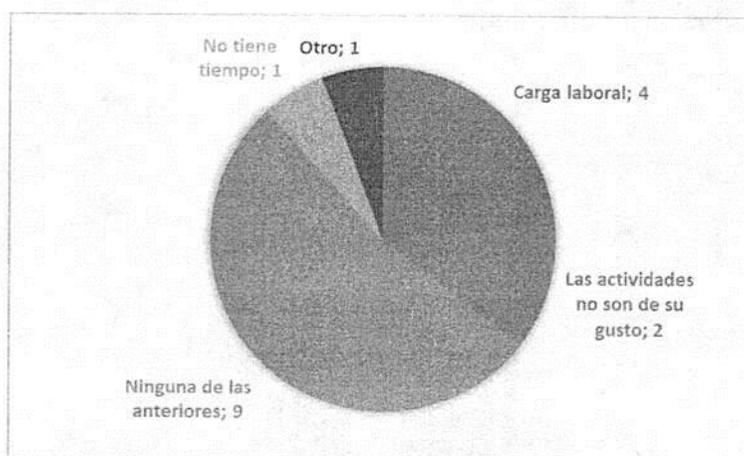
De acuerdo a los temas en mención de un total de diecisiete (17) funcionarios, diez (10) que corresponde al 58,82% escoge la opción como principal actividad el "Fortalecer el clima laboral"; como segunda actividad (3) funcionarios que corresponden al 17,65% optan por la actividad "Disminuir el estrés laboral"; en tercer lugar empate entre las opciones "Practica del Deporte" y "Felicidad Laboral" (1) persona por cada opción que corresponde al 5,88% cada una y dos personas que corresponden al 12% por la opción de "Disminuir el estrés laboral" y por ultimo en cuarto lugar una persona que representa el 6% que opto por la opción "Práctica de actividad de Autocuidado".

- **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
- Ninguna de las anteriores
- Otra. Cual?

- **Gráfico de Resultados y su análisis**



- **Análisis de resultado:**

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH02-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 16 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	

De acuerdo a los temas en mención de un total de diecisiete (17) funcionarios, a la pregunta de señalar los motivos por los cuales no participaría de las actividades de bienestar social; sobre el particular nueve (9) que representan el 52,94% expresan que no participaría por "Ninguna de las opciones presentadas para su selección. En segundo lugar cuatro (4) personas que representa el 23,53% optan por la "Carga Laboral". En tercer lugar que representa el 11,77% con dos (2) personas manifiestan no son de su gusto parcipar de las actividades de bienestar. En cuarto lugar, una persona manifiesta que no tiene tiempo para participar (5,88%) y un funcionario que marca Otro pero no señala opcion (5,88%)

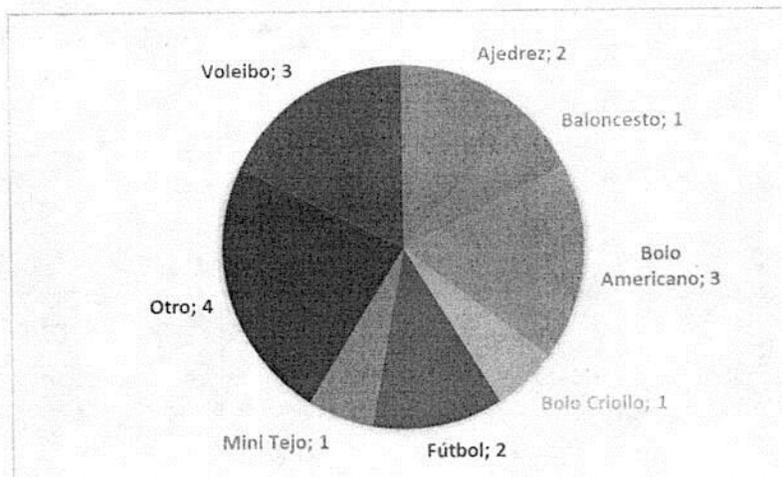
✚ **A la pregunta ¿Seleccione la actividad en la que le gustaría participar?:**

- ✓ 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**



• **Análisis de resultado:**

Del total de diecisiete (17) funcionarios, sobre las actividades deportivas (individual y colectiva) en que les gustaria participar resultados: En el primer lugar cuatro (4) personas escogieron "Otra actividad", siendo estas Natación, Rumba terapia y taewondo.

En segundo lugar un empate con tres (3) funcionarios que escogen la actividad deportiva "Voleibol" y "Bolo criollo". En tercer puesto dos (2) personas responden que les gustaria la practca de "futbol" y



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH02-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 17 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>		

“ajedrez”, En cuarto lugar tres personas, cada una escoge las opciones de baloncesto, minitejo y bolo criollo.

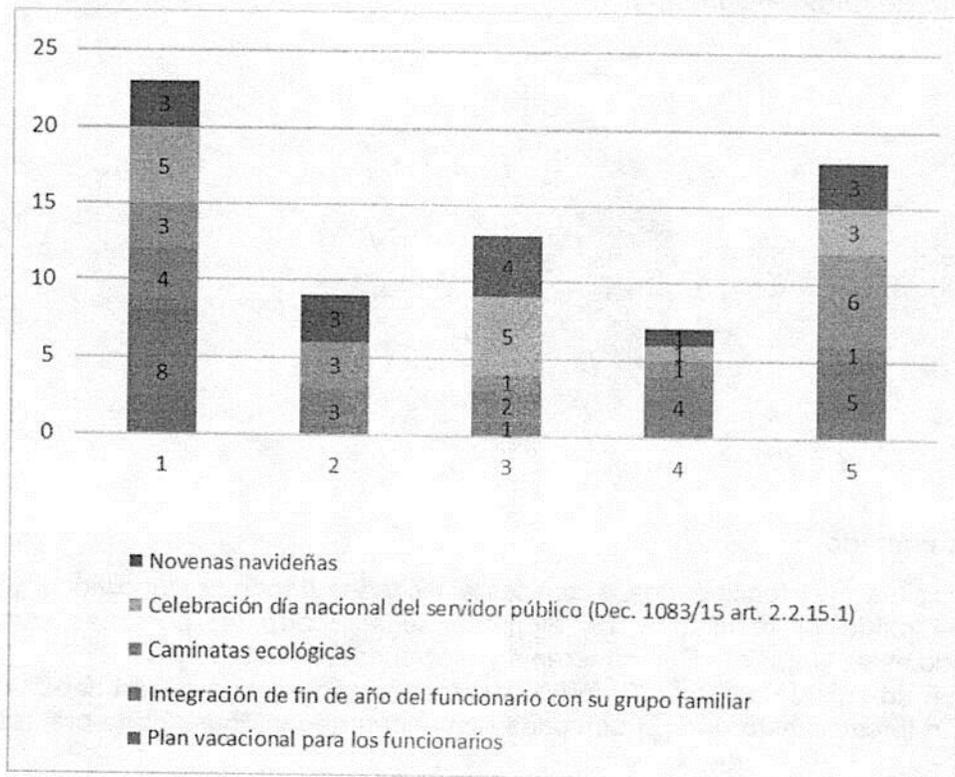
✚ **A la pregunta ¿Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en compañía de su familia?.**

• **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**





**CODIGO:**  
PLRH02-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
18 DE 27

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

• **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 (8 funcionarios)
2. Integración de fin de año del funcionario con su grupo familiar (6 funcionarios)
3. Celebración día nacional del servidor público (5 funcionarios)
4. Novenas navideñas (4 funcionarios)
5. Caminatas ecologicas (3 funcionarios)

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

- ✓ Dia deportivo de funcionarios y deportistas

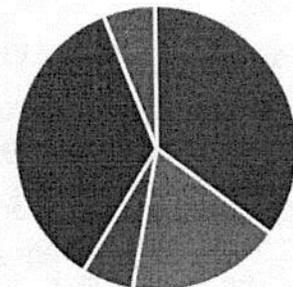
⚡ **A la pregunta ¿Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en compañía de su familia?.**

• **Actividades de autocuidado**

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

• **Gráfico de Resultados y su análisis**

● Aeróbicos	6
● Pilates	3
● Zumba	1
● Rumba	6
● Otra	1



• **Análisis de resultado:**

De acuerdo a los opciones en mención de un total de diecisiete (17) funcionarios, en primer lugar doce (12) funcionarios escogen su deseo de participar en la actividad "Rumba" y "Aerobicos; como segunda actividad de autocuidado tres (6) funcionarios seleccionan "Pilates"; en tercer lugar dos (2) funcionarios de manera individual escogio la opción "Zumba" y Otro pero la persona no lo enuncia.



**CODIGO:**  
PLRH02-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
19 DE 27

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

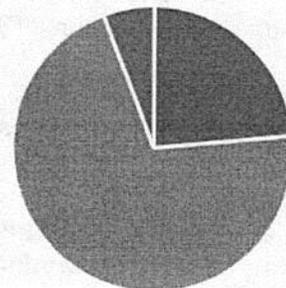
- **ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

- ✦ **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**

● Talleres de la felicidad en el trabajo	4
● Talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales	12
● otro	1



- **Análisis de resultado:**

De acuerdo a los opciones en mención para mejorar el clima laboral, de un total de diecisiete (17) funcionarios, doce (12) que corresponde al 70,58 % escogen como principal actividad "Talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales"; seguido de cuatro (4) funcionarios que corresponde al 23.53% que votan por la opción "Talleres de felicidad en el Trabajo" y una persona que escoge "otro" (5,88%), señalando "Actividades para pensionados (emprendimiento)".

- **PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD**

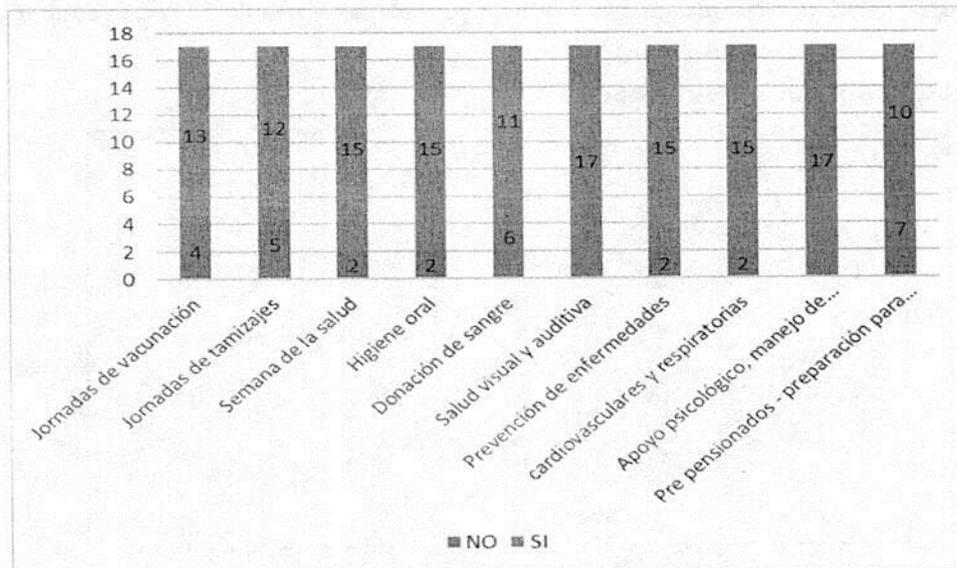
- ✦ **A la pregunta ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud . Desearía participar en los siguientes jornadas?:**

- 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
- Pre pensionados, preparacion para la jubilacion.

CODIGO:  
PLRH02-03ELABORÓ:  
Maria Amparo Castellanos  
Talento HumanoFecha elaboración:  
01/04/2022APROBÓ:  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -DirectorSOCIALIZACIÓN  
CIGDPÁGINA:  
20 DE 27

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

- 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 y Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo (Doble empate en estas opciones con 17 funcionarios cada una)
2. Semana de la salud, Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias e Higiene oral (cada opción con 15 funcionarios cada una)
3. Jornadas de vacunación ( Responden 13 funcionarios)
4. Higiene oral (Responden 14 funcionarios)
5. Jornadas de vacunación (Responden 13 funcionarios)
6. Jornadas de tamizaje (Responden 12 funcionarios a esta opción).
7. Pre pensionados, preparación para la jubilación (Responden 10 funcionarios)

- FLEXIBILIDAD LABORAL

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

A continuación, se presentan las siguientes opciones:

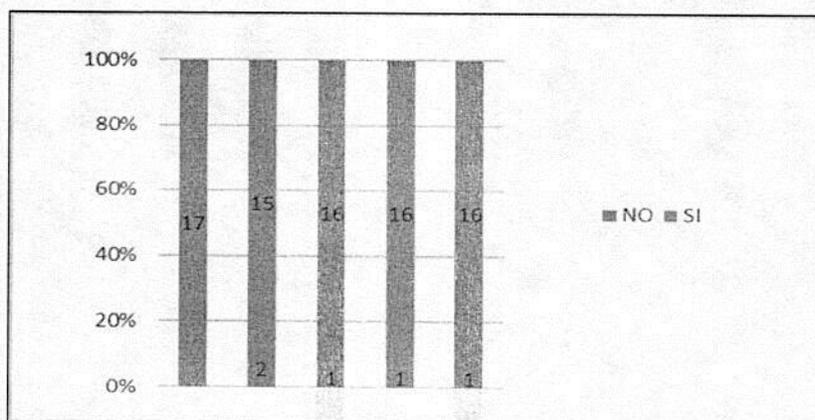
- ¿Está de acuerdo con que se implemente el horario flexible en el INDERSANTANDER?
- ¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?



<b>CODIGO:</b> PLRH02-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 21 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>		

- ¿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**



• **Análisis de resultado:**

Los funcionarios responden a la flexibilidad horaria en el siguiente orden de afirmación:

1. Responden afirmativamente 17 funcionarios de estar de acuerdo con la "Implementación de horario flexible en el Indersantander"
2. Responden afirmativamente 16 funcionarios al horario que es flexible ante posibles eventualidades, y del mismo modo la flexibilidad de horario contribuye a la productividad del trabajo asi como al equilibrio entre la vida familiar y personal.
3. Responden 15 funcionarios a la pregunta "Sentirse satisfecho con su horario de trabajo"

• **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)



**CODIGO:**  
PLRH02-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

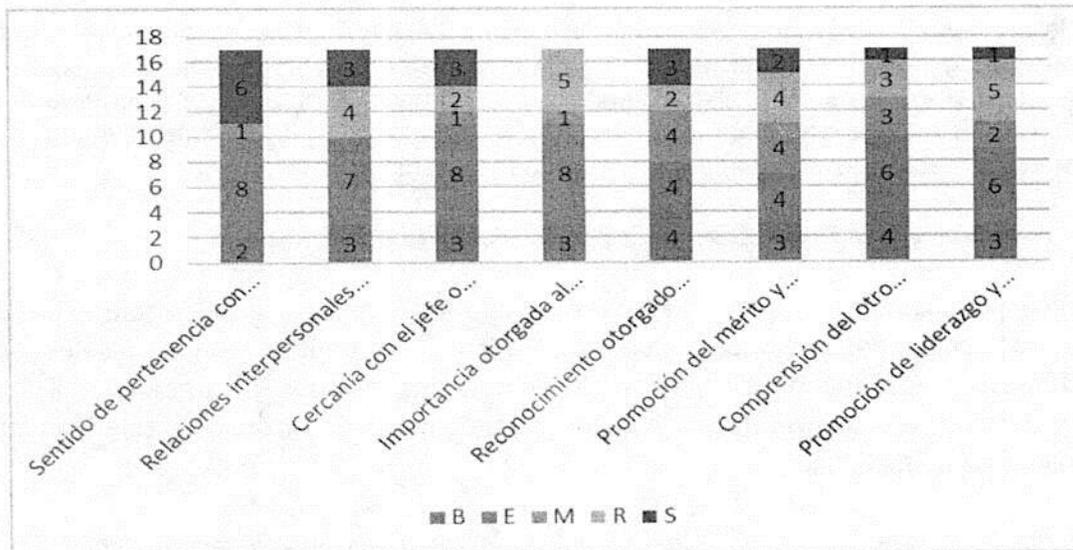
**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
22 DE 27

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

- Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas



• **Análisis de resultado:**

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

1. Ocho (8) funcionarios de 17, Califican como Excelente el "Sentido de pertenencia con la entidad".
2. Cuatro (4) funcionarios de 17, califican como Regular las "Relaciones interpersonales óptimas"
3. Nueve (8) funcionarios de 17, califican como Excelente la "Cercanía con el jefe o directivos"
4. Cinco (5) funcionarios de 17, califican como Regular la "Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo"
5. Cuatro (4) funcionarios de 17 califican como Bueno el "Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales."
6. Cuatro (4) funcionarios de 17, califican como Excelente la "Promoción del mérito y enaltecimiento al servidor".
7. Seis (6) funcionarios de 17, califican excelente la "Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima"
8. Cinco (5) funcionarios de 17, califican como Regular la "Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas"

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH02-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 23 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	

## ANEXO 2 RESULTADO Y ANALISIS DE ENCUESTAS DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

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

- **RECONOCIMIENTO EDUCACION FORMAL Y NO FORMAL**

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

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

Cabe señalar que responden la encuesta los 4 funcionarios actuales de carrera y 5 funcionarios de libre nombramiento y remoción. Los funcionarios de carrera podrán solicitar el reconocimiento al apoyo económico para ellos o para sus hijos en educación básica, primaria, secundaria o media, para estudios superiores y/o postgrado en universidad pública o privada o para estudios en educación no formal (formación técnica o tecnológica); si el funcionario no desea estudiar, su cupo se traslada para un miembro de su familia (primer grado de consanguinidad) o para su cónyuge.

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

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

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

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



CODIGO:  
PLRH02-03

ELABORÓ:  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

Fecha elaboración:  
01/04/2022

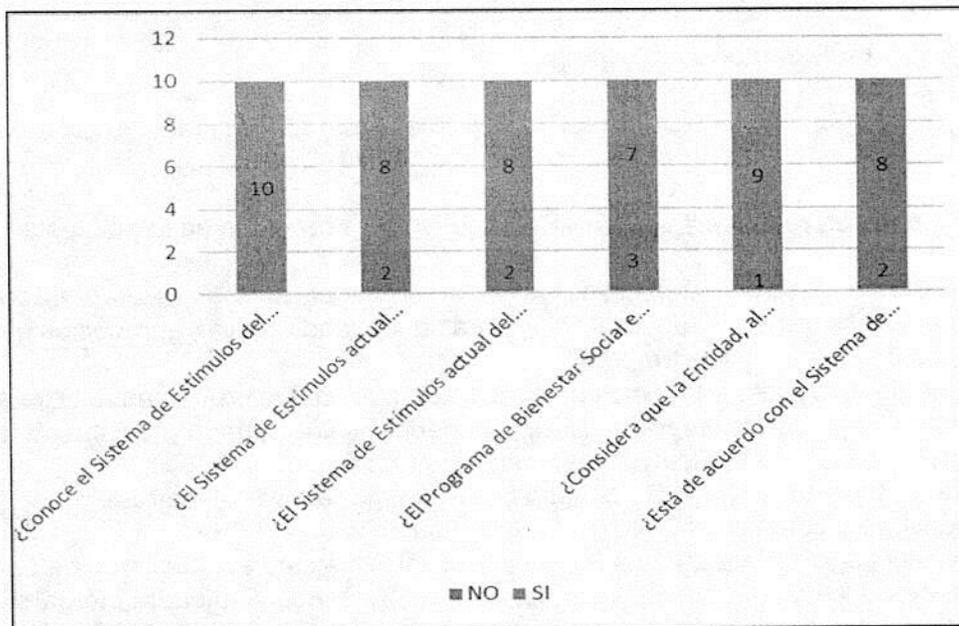
APROBÓ:  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

SOCIALIZACIÓN  
CIGD PÁGINA:  
24 DE 27

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

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

• **Gráfico de Resultados y su análisis**



• **Análisis de resultado:**

De diez funcionarios que respondieron a la primera pregunta de "Conoce el sistema de estímulos del Indersantander", todos responden que SI

De diez funcionarios que responden a la pregunta referida a "El sistema de estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la entidad", ocho (8) responden afirmativamente y dos de manera negativa.

De diez funcionarios que responden a la pregunta referida a "El Sistema de Estímulos actual del instituto, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar", ocho (7) responden afirmativamente y dos de manera negativa.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH02-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 25 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	

De diez funcionarios que responden a la pregunta referida a "El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo", siete (7) personas manifiestan que SI y tres que no.

De diez funcionarios que responden a la pregunta referida a "Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores", nueve manifiestan que SI y una sola persona que no.

De diez funcionarios que responden a la pregunta referida a "Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga el instituto", ocho manifiestan que SI y dos personas que no.

- **INCENTIVO PECUNIARIO Y NO PECUNIARIO**

- ✦ ***Incentivos por desempeño individual***

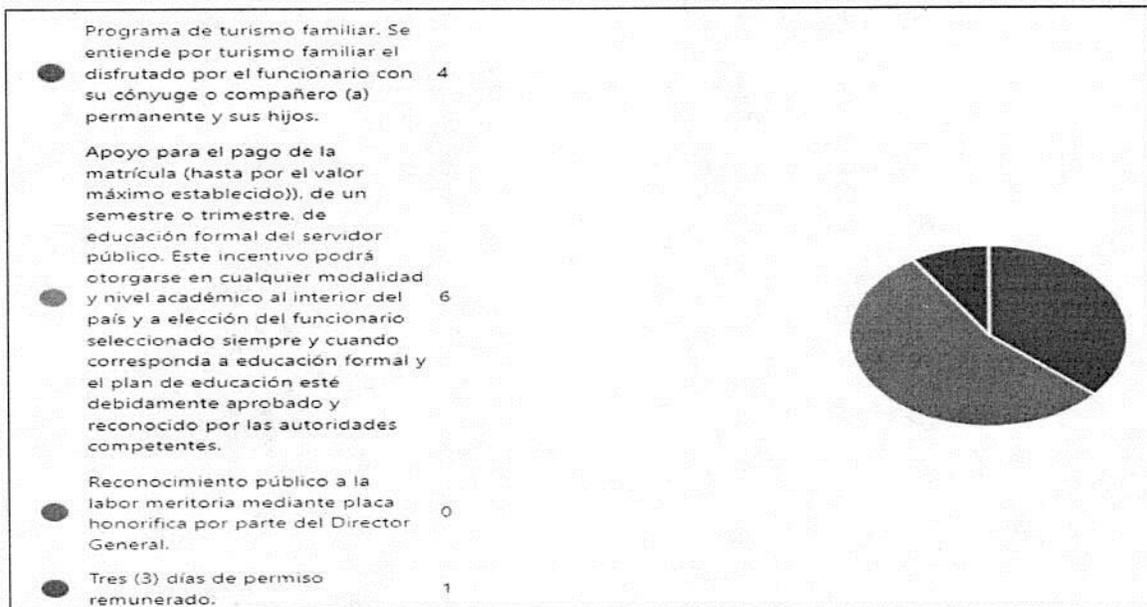
- ✓ *A la pregunta ¿Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos, qué incentivo le gustaría recibir?*

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

3. 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.
4. 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.
5. Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el funcionario con su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos.
6. 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.
7. Reconocimiento público a la labor meritoria mediante placa honorífica por parte del Director General.
8. Tres (3) días de permiso remunerado
9. ¿Qué otro Incentivo le gustaría recibir por desempeño individual?

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH02-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD		<b>PÁGINA:</b> 26 DE 27	
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>			

• **Gráfico de Resultados y su análisis**



• **Análisis de resultado:**

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

- Tres (4) funcionarios escogen la opción "Programa de Turismo familiar"
- Seis (6) funcionarios escogen la "Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público"
- Un (1) funcionarios escoge la opción "Tres días de permiso remunerado"

⚡ **Incentivos por equipos de trabajo**

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

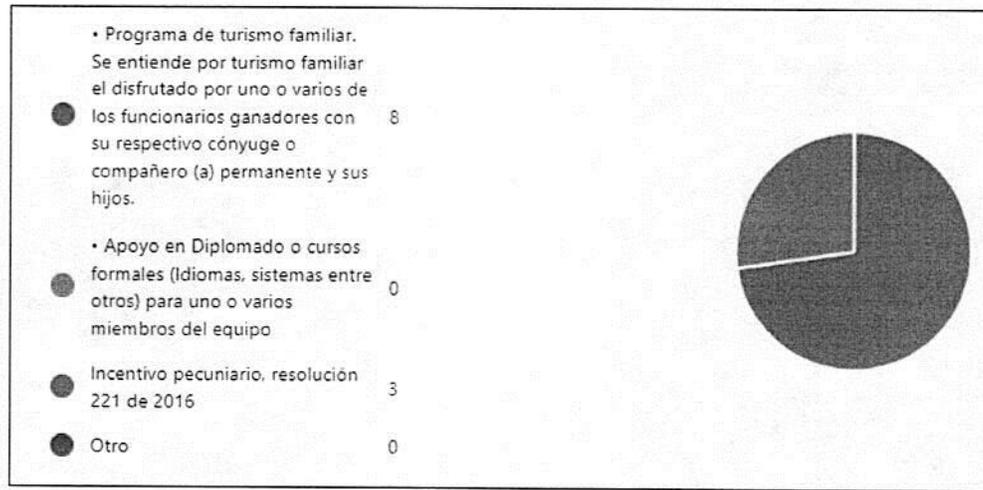
Dentro de las opciones de respuesta afirmativa o negativa, se presentan en la encuesta:

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.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH02-03		<b>ELABORÓ:</b> María Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 27 DE 27	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>		

5. ¿Qué otro Incentivo le gustaría recibir por equipos de trabajo?

- **Gráfico de Resultados y su análisis**



- **Análisis de resultado:**

De acuerdo a los temas para el incentivo por equipo de trabajo, que tienen derecho los funcionarios de carrera administrativa y los funcionarios de libre nombramiento y remoción que cumplan con un tiempo de servicio no inferior a un año, arrojando la encuesta el siguiente resultado:

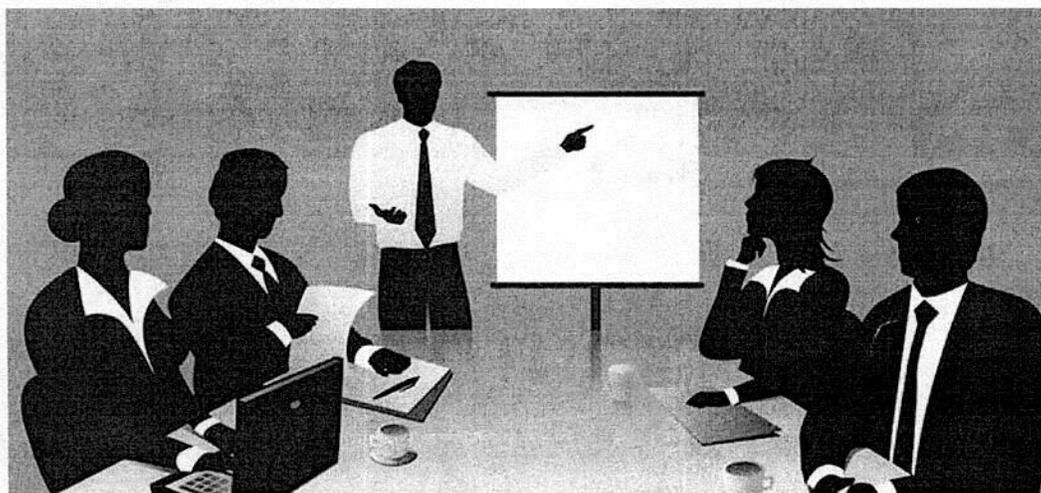
- Siete (8) funcionarios escogen la opción "Programa de Turismo Familiar".
- Tres (3) funcionarios, escogen la opción "El incentivo pecuniario de que trata la Resolución No.221 del 2016".

INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

---

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



Vigencia 2022

Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander  
INDERSANTANDER

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER****CODIGO:**  
PLRH01-03**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano**Fecha elaboración:**  
01/04/2022**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD**PÁGINA:**  
2 DE 22**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022****TABLA DE CONTENIDO**

1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. POLÍTICAS .....	3
4. TERMINOLOGÍA .....	3
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN .....	4
6. NORMATIVIDAD (Nivel Nacional e Institucional).....	5
7. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN .....	7
7.1.1. Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación .....	8
7.1.2. Eje 2. Creación de valor público:.....	9
7.1.3. Eje 3: Transformación Digital:.....	9
7.1.4. EJE 4: Probidad y Ética de lo Público .....	9
8. DIMENSIONES .....	10
9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN .....	10
10. EJECUCIÓN .....	11
11. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	12
12. FACILITADORES.....	12
13. PRESUPUESTO .....	12
14. METAS E INDICADORES .....	12
15. REGISTRO.....	13
16. MECANISMO DE CONSULTA .....	13
17. DESARROLLO DEL PIC 2022 .....	13
18. CRONOGRAMA DEL PIC 2022 .....	15
ANEXO .....	17

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022
		<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director	
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 3 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

## 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 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, 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 - DAFF).



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 4 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

- ✓ **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.
- ✓ **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):**

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 5 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

- ✓ **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- ✓ **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y 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. **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.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
6 DE 22

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022**

- ✓ **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.
  
- ✓ **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 parágrafo 1° del art.24 y el parágrafo 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 publico 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".
  
- ✓ **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Departamento Administrativo de la Función Pública, Marzo de 2020.**

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 7 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

### 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.

### 7. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el INDERSANTANDER, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las necesidades de los ciudadanos.

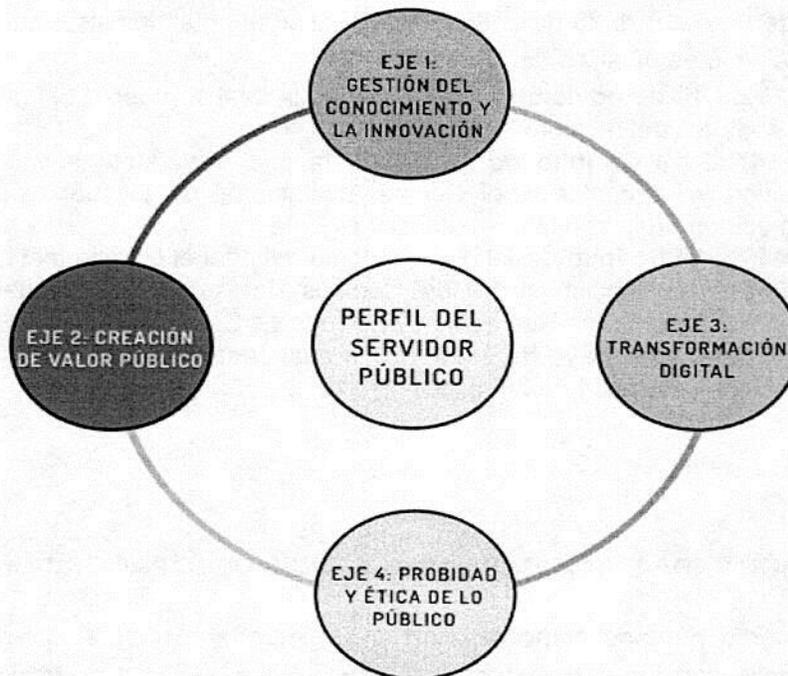


Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 8 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>		

### 7.1. Ejes temáticos

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



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

#### 7.1.1. Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua<sup>1</sup>

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2021) dice que:  
 (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 9 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

### 7.1.2. Eje 2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

### 7.1.3. Eje 3: Transformación Digital:

La transformación digital es una prioridad para el Estado Colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan.

Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación a través del planes de capacitación incluye las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital.

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

### 7.1.4. Eje 4: Probidad y Ética de lo Público

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Basados en Cómo formar hábitos con efectividad

<b>DESEO</b>	(La motivación) Querer hacerlo
<b>PRÁCTICA</b>	(La habilidad) Cómo hacerlo
<b>SABER</b>	(La teoría) Querer hacerlo



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 10 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

### 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.

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, 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 dirigida al empleado en su integración a la cultura organizacional, y durante los cuatros meses siguientes a su vinculación.

La reinducción está dirigida a reorientar la integración de los funcionarios a la cultura organizacional, 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.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 11 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

### 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 MIPG 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 y expectativas reales de capacitación del personal al servicio del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander. El proceso de 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 MIPG.

### 10.EJECUCIÓN

La jefe de talento humano y actuando como secretaria técnica del CIGD presenta resultado de las encuestas procesadas por el ingeniero de sistemas de la institución, permitiendo estructurar el Plan de Capacitación para la vigencia 2022.



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 12 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

Cada vez que se programe una capacitación la profesional universitaria adscrita al área administrativa y Financiera, encargada de la elaboración de los planes informará a los funcionarios, mediante comunicación interna 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.
- ✓ **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 seguridad y salud en el trabajo.

### 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

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER, dentro del presupuesto de gastos vigencia 2022, asigna recursos propios para la ejecución del Programa de Capacitación, rubro identificado 2.1.2.02.02.009.01 "Capacitaciones" por la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$ 30.000.000) 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 con el 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 de la jefe de talento humano, y del cumplimiento del porcentaje de reinducción a los servidores públicos, con el ánimo de garantizar la mejora en cada uno de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas por el Instituto.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>	
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD		<b>PÁGINA:</b> 13 DE 22	
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>			

## 15. REGISTRO

En cada capacitación realizada se generarán los registros exigidos por el procedimiento y se publicarán en el link de MIPG, siendo estos: **Registro de Asistencia a Capacitación (FOGI07)**, **Evaluación/Reacción a la Capacitación (FOGI17)** y **Evaluación de la eficacia de la Capacitación (FORH10)**

## 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 MIPG, el Plan de inducción y reinducción, correo electrónico, y en medio físico en el archivo de gestión del área administrativa y financiera-talento humano.

## 17. DESARROLLO DEL PIC 2022

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se priorizará las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PIC, así:

### Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

EJE TEMÁTICO 1	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gestión del Conocimiento	Saberes	Incremento del capital intelectual.
	Saber hacer	Generación y promoción del conocimiento.
	Saber ser	Modelo basados en el Trabajo en equipo. Servicio al ciudadano.

### Eje 2. Creación de valor público:

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

EJE TEMÁTICO 2	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Creación del valor publico	Saberes	Gestión y desarrollo del talento humano. Flujo de la información de manera pública.
	Saber hacer	Promoción del liderazgo.
	Saber ser	Gerencia estratégica.

### Eje 3. Transformación digital:

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

<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 14 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

<b>EJE TEMÁTICO 3</b>	<b>DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	<b>CONTENIDOS TEMÁTICOS</b>
Transformación digital	Saberes	Organización y estructura del estado.
	Saber hacer	Sistemas (Word, Excel, Power Point).
	Saber ser	Administración de plataformas (SECOP -SIA OBSERVA).

**Eje 4. Probidad y ética de lo público.**

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

<b>EJE TEMÁTICO 4</b>	<b>DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	<b>CONTENIDOS TEMÁTICOS</b>
Probidad y ética de lo público	Compromiso participativo y democrático	Inteligencia emocional, comunicación asertiva y manejo de relaciones interpersonales. (Plan Anual del SG-SST). Ética y transparencia en la gestión pública.
	Estrategias de comunicación y educación	

Adicional y conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de los funcionarios del INDERSANTANDER, se considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gestión documental.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.
- Gestión contractual.



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

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
15 DE 22

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022**

**18. CRONOGRAMA DEL PIC 2022**

FECHA DE ELABORACIÓN:		2022						
TEMARIO	CONTENIDO	DIRIGIDO	DURACION	RECURSOS			FECHA	
				HUMANOS	FISICOS	FINANCIEROS		
EJE TEMÁTICO 1 Gestión del Conocimiento	Saberes	Incremento del capital intelectual.	Funcionarios	2 horas	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Primer semestre de 2022
	Saber hacer	Generación y promoción del conocimiento	Funcionarios	2 horas				
	Saber ser	*Modelo basados en el Trabajo en equipo. *Servicio al ciudadano.	Funcionarios	2 horas				
EJE TEMÁTICO 2 Creación del valor publico	Saberes	*Gestión y desarrollo del talento humano. *Flujo de la información de manera pública	Funcionarios	1 hora	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Primer semestre de 2022
	Saber hacer	Promoción del liderazgo.	Funcionarios	2 horas				
	Saber ser	Gerencia estratégica.	Funcionarios	1 hora				
EJE TEMÁTICO 3 Transformación digital	Saberes	Organización y estructura del estado.	Funcionarios	1 hora	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de gestion y/o Presupuesto	Segundo semestre de 2022
	Saber hacer	Sistemas (Word, Excel, Power Point).	Funcionarios	1 hora				
	Saber ser	Administración de plataformas (SECOP -SIA OBSERVA).	Funcionarios	1 hora				
Eje 4. Probidad y ética de lo público.	Compromiso participativo democrático Estrategias de comunicación y educación	Inteligencia emocional, comunicación asertivas y manejo de relaciones interpersonales. (Plan Anual del SG-SST). Ética y transparencia en la gestión pública (Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corupción-DAFP)	Funcionarios	1 hora	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Primer y Segundo semestre de 2022



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

<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 16 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

<b>Inducción y Reinducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Misión, Visión, Políticas</li> <li>Estructura organizacional</li> <li>Valores y principios institucionales-Codigo de integridad.</li> <li>Reglamento Interno de Trabajo.</li> <li>Plan de bienestar social e incentivos.</li> <li>Plan Institucional de Capacitación- PIC.</li> <li>Modelo Integrado de Planeación y Gestion MIPG.</li> <li>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>Matriz Institucional de Riesgos.</li> </ul>	Funcionarios	10 horas	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Enero- Diciembre de 2022
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	•Desarrollo del plan de trabajo anual y del Programa de capacitaciones en SST.	Funcionarios	40 horas	Asesora SST - Coordinadora SST	Auditorio, papelería, video bean, Virtual (Correos institucionales)	Recursos de Gestión	Primer y Segundo Semestre 2022
<b>Política de Integridad</b>	•Promoción y apropiación del código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.	Funcionarios	1 hora	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Segundo Semestre de 2022
<b>Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG</b>	Aspectos específicos del modelo y su operación al interior de la Administración Municipal.	Funcionarios	1 hora	Profesional de MIPG	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Primer Semestre de 2022
<b>Gestión Documental</b>	Gestión Documental, manejo de archivo y documentación institucional, transparencia y acceso a la información.	Funcionarios	1 hora	Asesores de Gestión Documental	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Segundo Semestre de 2022
<b>Gestión contractual</b>	Administración y contratación pública	Funcionarios	2 horas	Asesor Jurídico	Auditorio, papelería, material.	Recursos de Gestión y/o presupuesto	Segundo Semestre de 2022
<b>DTROS</b>	Talleres, Cursos, Conferencias, Foros y Diferentes temas asociados al cargo que permitan mejorar las competencias laborales de los funcionarios del Instituto..	Funcionarios	Por definirse	Entidades Oficiales y Privadas	Según disposición de las entidades externas	Recursos de Gestión y/o presupuesto	Enero- Diciembre de 2022
<b>Elaborado Por.</b>	Maria Amparo Castellanos Amado-Jefe TH Erika Lizeth Ariza Pinto-CPS MIPG		<b>Aprobado Por.</b>	Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director			
<b>Socialización:</b>	Comité Institucional de Gestion y Desempeño						

**PEDRO BELÉN CARRILLO CÁRDENAS**  
Director

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

Elaboró: Maria Amparo Castellanos Amado-Jefe TH  
 Reviso Aspectos técnicos: Erika Lizeth Ariza Pinto-CPS MIPG  
 Revisó. Camilo Andrés Rivero Rendón-CPS Abogado Asesor Oficina Jurídica  
 Vo.Bo: Mayra Alejandra Téllez Romero-Jefe Oficina Jurídica



CODIGO:  
PLRH01-03

ELABORÓ:  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

Fecha elaboración:  
01/04/2022

APROBÓ:  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

SOCIALIZACIÓN  
CIGD

PÁGINA:  
17 DE 22

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

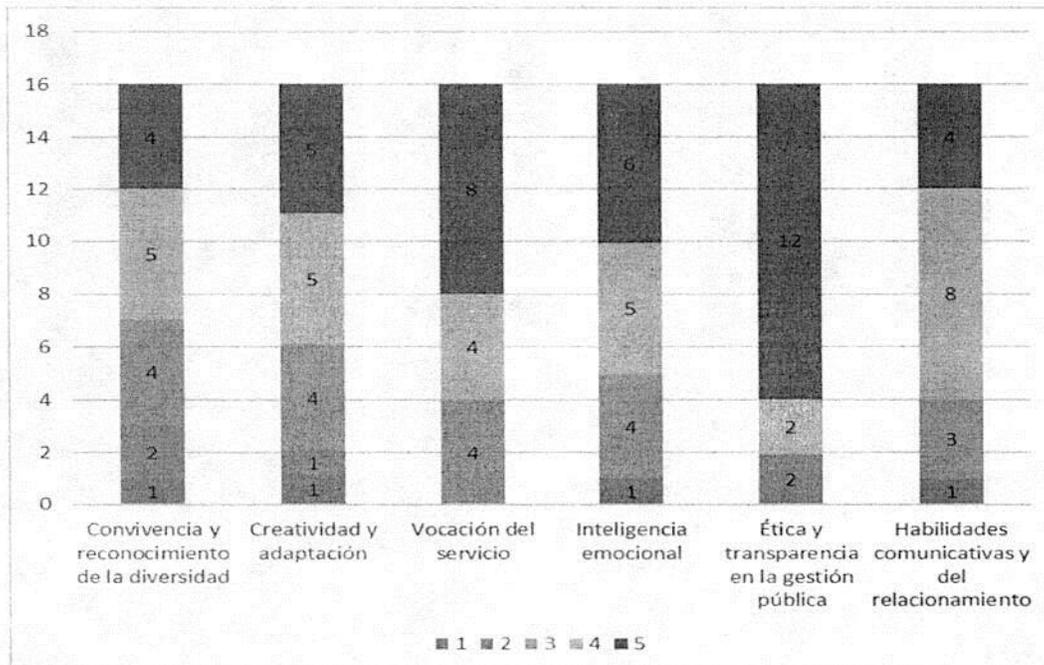
## ANEXO RESULTADO Y ANALISIS DE ENCUESTAS DE CAPACITACIÓN

La encuesta es respondida por diecisiete (17) funcionarios del INDERSANTANDER, proceso de Gestión del Talento Humano con el apoyo del área de sistemas, utilizando la web, 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, El informe de encuestas de capacitación fueron entregados por sistemas, 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 (4) ejes temáticos *PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO*, *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO*, *CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO* y *TRANSFORMACIÓN DIGITAL* con sus correspondientes contenidos temáticos, análisis y selección de las dimensiones del SER, SABER, HACER y en concordancia con la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) del DAFP.

### 1. ANÁLISIS RESULTADOS EJES TEMÁTICOS

#### PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO



Se prioriza la dimensión del **SER** para el eje temático **Probidad y ética de lo público**-, con sus (6) contenidos temáticos, siendo estos:



# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
18 DE 22

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

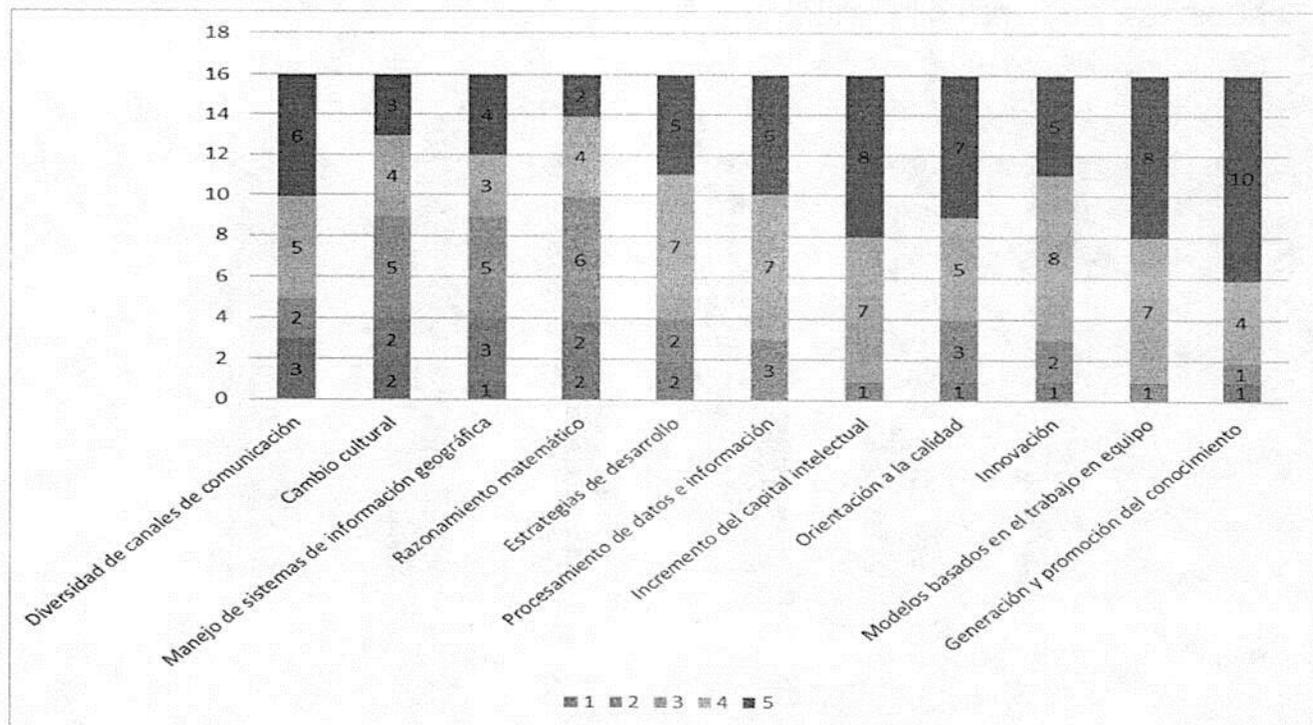
1. Convivencia y reconocimiento de la diversidad
2. Creatividad y adaptación
3. Vocación del servicio
4. Inteligencia emocional
5. Ética y transparencia en la gestión pública
6. Habilidades comunicativas y de relacionamiento

### • Análisis de resultado:

Para cada contenido temático se asigna un número de importancia, siendo 1 el de menor importancia y 5 el de mayor importancia. En su orden encontramos en orden de importancia con base en la encuesta:

Responden doce (12) funcionarios al contenido temático **“Ética y transparencia en la gestión pública”**, en segundo lugar con ocho (8) funcionarios que optan por el contenido **Vocación del servicio**, en tercer lugar seis (6) funcionarios optan por **Inteligencia emocional**, en cuarto lugar cinco (5) funcionarios escogen el contenido temático relacionado **con Convivencia y reconocimiento de la diversidad** y en quinto lugar un empate con cuatro (4) funcionarios por las opciones **Convivencia y reconocimiento de la diversidad** y **Habilidades comunicativas y de relacionamiento**

### • Gestión del Conocimiento



Se prioriza la dimensión del **SABER** para el eje temático **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**, con sus once (11) contenidos temáticos a saber:



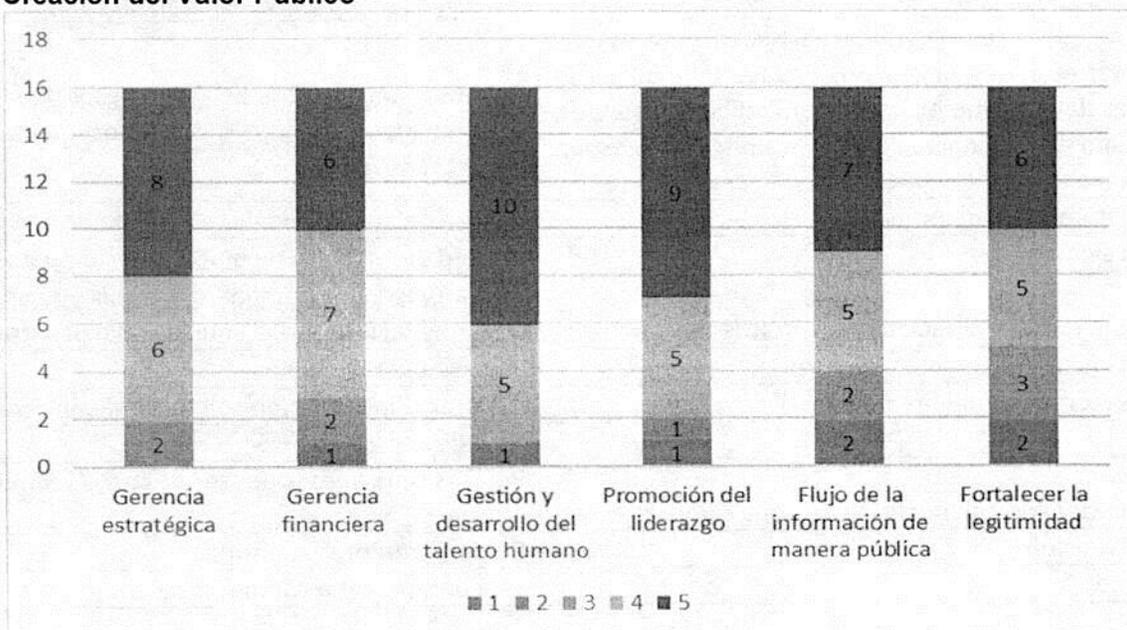
CODIGO: PLRH01-03		ELABORÓ: Maria Amparo Castellanos Talento Humano	Fecha elaboración: 01/04/2022	APROBÓ: Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
SOCIALIZACIÓN CIGD	PÁGINA: 19 DE 22	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		

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:**

En esta dimensión se presenta en orden de importancia, las siguientes respuestas: Diez (10) funcionarios deciden por el contenido temático **“Generación y promoción del conocimiento”**; en segundo lugar empate con ocho (8) funcionarios quienes optan por las temáticas **“Incremento del capital intelectual y Modelos basados en el trabajo en equipo”**. En tercer lugar escogen siete (7) funcionarios la opción **“Orientación a la calidad”**; en cuarto lugar se presenta un doble empate donde dos grupos de seis (6) funcionarios deciden por los temas **“Procesamiento de datos e información”** y **“Diversidad de canales de comunicación”** y en quinto lugar, cinco (5) funcionarios toman la opción **“Estrategias de desarrollo”**.

• **Creación del Valor Público**



Se prioriza la dimensión del HACER para el eje temático **VALOR PÚBLICO**, con sus seis (6) contenidos temáticos, a saber:

1. Gerencia estratégica
2. Gerencia financiera
3. Gestión y desarrollo del talento humano

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER****CODIGO:**  
PLRH01-03**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano**Fecha elaboración:**  
01/04/2022**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD**PÁGINA:**  
20 DE 22**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022**

4. Promoción del liderazgo
5. Flujo de la información de manera pública
6. Fortalecer la legitimidad

- **Análisis de resultado:**

De acuerdo a los temas que integran esta dimensión, se presenta en orden de importancia los siguientes resultados: En primer lugar responden diez (10) funcionarios por la temática “**Gestión y desarrollo del talento humano**”; en segundo lugar nueve (9) funcionarios seleccionan el tema “**Promoción del liderazgo**”; en tercer lugar ocho (8) funcionarios optan por “**Gerencia estratégica**”; en cuarto lugar siete (7) personas que responden por la temática “**Flujo de la información de manera pública**”. Y finalmente en quinto lugar empate con seis (6) funcionarios que optaron por los siguientes contenidos temáticos: “**Fortalecer la legitimidad y “Gerencia financiera”**”.

A la pregunta, adicional a las anteriores ¿Que otras necesidades de capacitación existen al interior de su oficina y cuál es la razón?. Los funcionarios responden a las siguientes solicitudes:

Informática	Esta en innovación constantemente
Contratación publica	Lineamientos claros en la supervisión de los contratos convenios etc.
Manejo del sistema contable	Necesidad de un apoyo en manejo contable
Aspectos prácticos de la gestión de almacén e inventarios en entidades estatales; la gestión documental a través de las políticas de gobierno digital, seguridad digital, servicio al ciudadano y racionalización de trámites; la gestión documental a través del MIPG.	Actualización y mejora de los procesos de almacén (activos fijos) y Gestión Documental
Manejo plataformas sector publico	Avance de las tecnologías
Habilidades ofimáticas	El buen desempeño de equipos de cómputo
Capacitación en la legalización de contratos	Soy la persona encargada de recibir y revisar la documentación para la liquidación de contratos
Actualización en presupuesto público	Ejecución de funciones
Avances en temas contables	Mejorar la información contable y financiera
MIPG	Actualizar procesos
Todo lo relacionado con la oficina de control interno	Por los informes que se desarrolla en esta oficina
De administración	Por las diferentes auditorías
Disciplinario	Está dentro de mi competencia

## 2. NECESIDAD CUMPLIMIENTO FUNCIONES GENERALES DE UN SERVIDOR PULICO

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:



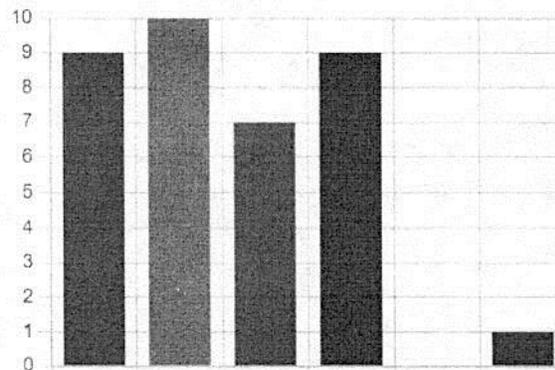
## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 21 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

- ✓ 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

● Sistemas (Word, Excel, Power Point)	9
● Organización y estructura del Estado	10
● Manejo de bases de datos	7
● Temas de fortalecimiento de competencia del "SER" (Inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc.)	9
● Ninguna de las anteriores	0
● otros	1



### • Análisis de resultados

De acuerdo a los temas de la encuesta, se evidencia el siguiente resultado en su orden: En primer lugar diez (10) funcionarios por la opción "**Organización y estructura del Estado**". En segundo lugar empate donde nueve (9) funcionarios deciden por los contenidos "**Sistemas (Word, Excel, Power Point)**" y "**Fortalecimiento de competencia del "SER" (Inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc.**". En tercer lugar, siete (7) funcionarios deciden por el tema "**Manejo de base de datos**", y por último un (1) funcionario opta por la opción "**Otros**", señalando sus temas de interés: "**CONVIVENCIA LABORAL, MIPG Y SECOP**".

### 3. NECESIDAD CAPACITACIÓN INDIVIDUAL

El listado de prioridades de **capacitación individual** está compuesto de 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)



# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

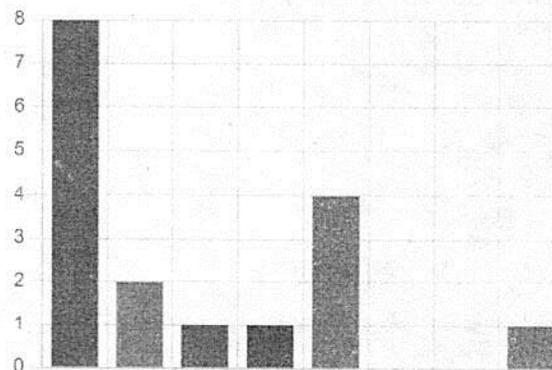
**PÁGINA:**  
22 DE 22

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

6. Protección de Datos seguridad informática
7. Servicio al cliente
8. Contabilidad básica y manejo de tesorería

### • Gráfico de Resultados y su análisis

- Contratación estatal, supervisión e interventoría de contratos 8
- Administración de plataformas (SECOP – SIA OBSERVA) 2
- Archivística –Marco normativo e implementación de tablas de retención. 1
- Herramientas tecnológicas (Excel, Word, Power Point) 1
- MECI y SIG (Conversión a MIPG) 4
- Protección de Datos seguridad informática 0
- Servicio al cliente 0
- Contabilidad básica y manejo de tesorería 1



Se presenta en su orden el siguiente resultado: En primer lugar ocho (7) funcionarios deciden por el contenido temático **“Contratación estatal, supervisión e interventoría de contratos”**. En segundo lugar cuatro (4) funcionarios optan y deciden responder por la opción **“MECI y SIG (Conversión a MIPG)”**; en tercer lugar dos (2) funcionarios deciden por la opción **“Administración de plataformas (SECOP-SIA OBSERVA)”** y en cuarto lugar tres (4) personas de manera individual cada una decide por los siguientes contenidos: **Archivística-Marco normativo, Herramientas tecnológicas (Excel, Word, Power Point) y Contabilidad básica y manejo de tesorería.**