

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
1. Objetivo	4
1.1. Objetivo General	4
1.2. Objetivos específicos	4
2. Propósito	4
3. Marco Normativo.....	4
4. Responsables	7
5. Definiciones.....	7
6. Etapas de desarrollo.....	8
7. Socialización de resultados obtenidos.....	9
8. Seguimiento y evaluación.....	9
8.1. Ejecución de actividades de Bienestar Social e Incentivos	9
9. Entidades de apoyo.....	9
10. Resultados encuestas de detección de necesidades.....	10
10.1. Plan Institucional de Bienestar Social.....	10
11. Plan Institucional de Incentivos	20
12. Presupuesto.....	22
13. Registro.....	22
14. Mecanismo de Consulta	23

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 06
		Página 3 de 23

Introducción

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

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

Por lo anterior, la oficina de Talento Humano junto con el personal administrativo y profesional, lideran el proceso de formulación y presentación ante el comité MIPG, el Plan Institucional de Bienestar social e Incentivos para la vigencia 2025, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la INDERSANTANDER, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño; en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 06
		Página 4 de 23

1. Objetivo

1.1. Objetivo General

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

1.2. Objetivos específicos

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

2. Propósito

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los funcionarios de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos retos y desafíos que demanda el mercado laboral actual.

3. Marco Normativo

- ✓ **Constitución Política de Colombia: Artículo 52.** El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas.
- ✓ **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*

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 06
		Página 5 de 23

es el conjunto de Instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad paragozar 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.

“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

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 06
		Página 6 de 23

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

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

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

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 06
		Página 7 de 23

- ✓ **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.
- ✓ **Resolución N° 064 del 1o de abril de 2022,** se aclaran unos apartes de la Resolución No. 057 del 15 de mayo de 2020.
- ✓ **Resolución N. 120 abril 24 de 2024** Por la cual se adopta el plan institucional de capacitación y plan de bienestar social e incentivos en el INDERSANTANDER para la vigencia 2024
- ✓ **Resolución N. 121 de Mayo 2 de 2024.** Por la cual se adopta el Acuerdo de Negociación Colectiva pactado entre SINTRADEPSANDER e INDERSANTANDER

4. Responsables

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

5. Definiciones

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

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

Bienestar: Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 06
		Página 8 de 23

se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

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

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

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen

plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

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

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

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

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 06
		Página 9 de 23

6. ETAPAS DE DESARROLLO

Dentro del programa y teniendo en cuenta los lineamientos del plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los funcionarios del INDERSANTANDER hacia el programa de bienestar social e Incentivos de la vigencia 2025, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2025.
- **Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2025.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

7. Socialización de resultados obtenidos

Para poder identificar las necesidades de los funcionarios del instituto, se realizó una encuesta por medio de la plataforma Google Encuestas por medio del siguiente link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd26Jd-io_R6ukMheYf6sIGYnR7jvrnTXwhOgRiO95BHgeRcg/viewform?usp=header

donde se tendrán en cuenta las primeras tres actividades de cada pregunta para su implementación y desarrollo de las actividades para la vigencia 2025, lo cual se publicará y se socializará con los funcionarios del INDERSANTANDER, para su conocimiento y aprobación.

8. Seguimiento y evaluación

Corresponderá al Grupo de Talento Humano, con la participación del Área de Control Interno realizar el seguimiento y evaluación del presente plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar

Social e Incentivos se describen a continuación:

8.1. Ejecución de actividades de Bienestar Social e Incentivos

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

9. Entidades de apoyo:

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

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

10. RESULTADOS ENCUESTAS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES

10.1. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL



Figura 1
Nivel jerárquico

Nota: El gráfico representa el nivel en el cual se encuentra cada funcionario del INDERSANTANDER.

En total el número de encuestados fueron 23 funcionarios del Instituto departamental de recreación y deportes INDERSANTANDER; de los cuales el 17.4% pertenece a participantes de la Dirección del Instituto, en el nivel jerárquico de asesor se representan en el 8.7%, el nivel jerárquico de profesional se representan en el 34.8% así mismo dos (2) participantes tienen el nivel técnico y equivalen al 17.4%, para finalizar los participantes que son nivel asistencial representan el 21.7% de la muestra.

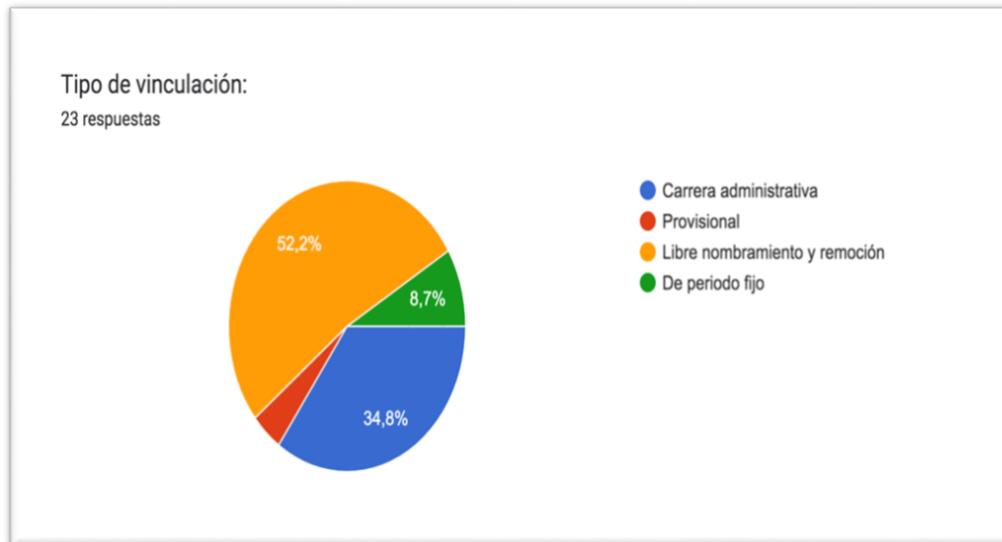


Figura 2
Tipo de vinculación

Nota: El grafico representa el tipo de vinculación al cual pertenecen los 15 participantes de la encuesta.

De los veintitrés (23) encuestados 0 (0%) presentan una vinculación de tipo provisional dentro de la identidad, así mismo el 34.8% de los encuestados tienen una vinculación de carrera administrativa, de igual forma el 52.2% se encuentran vinculados con la modalidad de contrato de libre nombramiento y remoción, y uno (1) presenta una vinculación de periodo fijo y representa el 8,7% de los participantes.

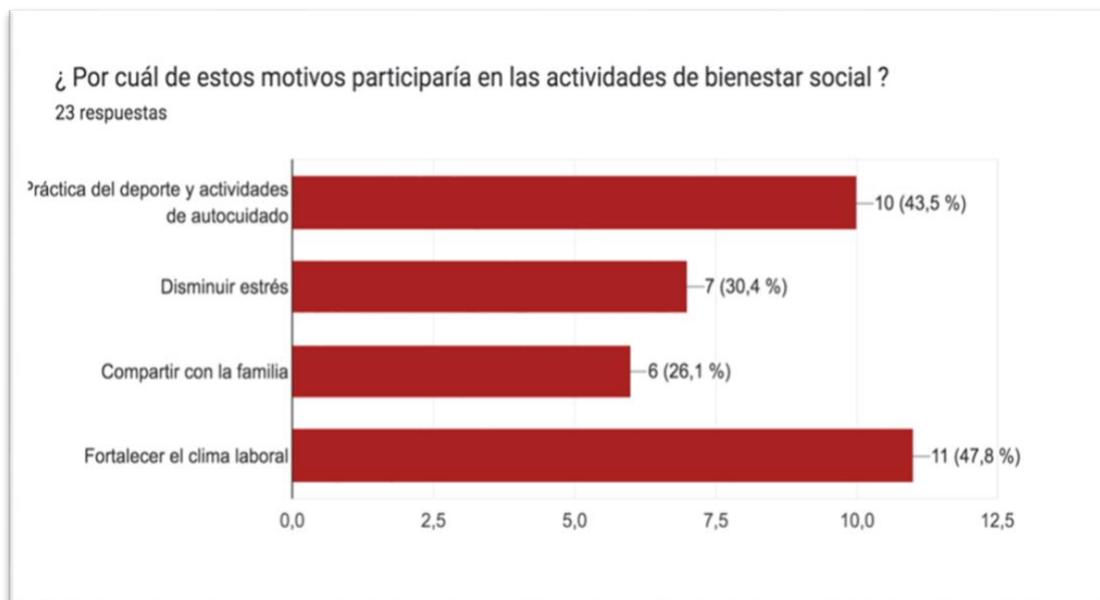


Figura 3
Motivos de participación en las actividades de bienestar

Nota: El gráfico representa las razones por las cuales participarían los funcionarios del INDERSANTANDER en actividades de Bienestar Social.

La respuesta más votada por parte de los funcionarios fueron la *práctica del deporte y actividades de autocuidado* y *fortalecer el clima laboral*, la tercera más votada fue *disminuir el estrés* y la menos votada fue *compartir con la familia*.

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

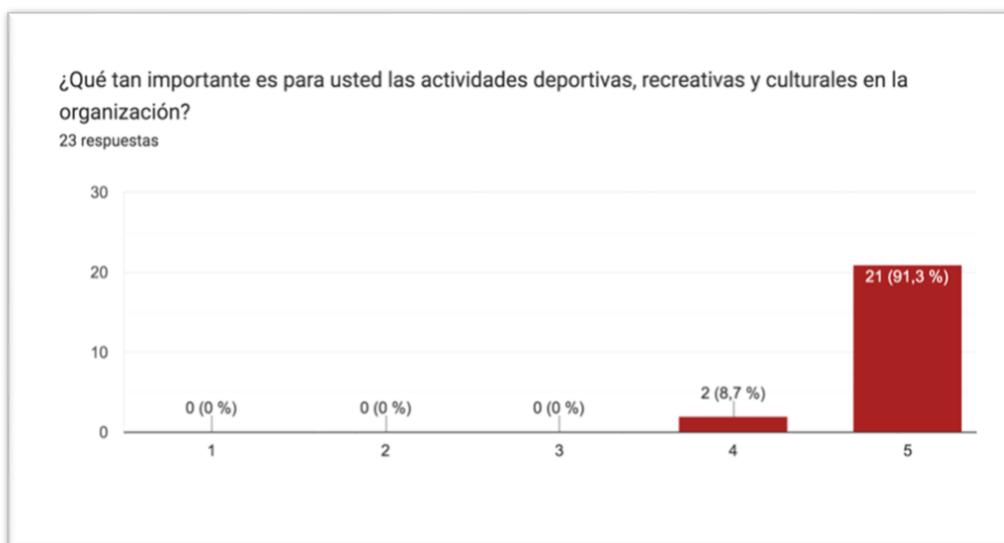


Figura 4

En la anterior imagen (figura 4) podemos identificar que veintidós (22) funcionarios que representan el 91.3% les parece importante participar en las actividades tanto deportivas, recreativas como culturales que la Institución organice para promover el bienestar y el 8.7% que sería un (1) funcionario, el cual nuestra misión desde la Oficina de Talento Humano será la de incentivar y lograr su participación.

Tipos de actividades deportivas y recreativas que les gustaría participar

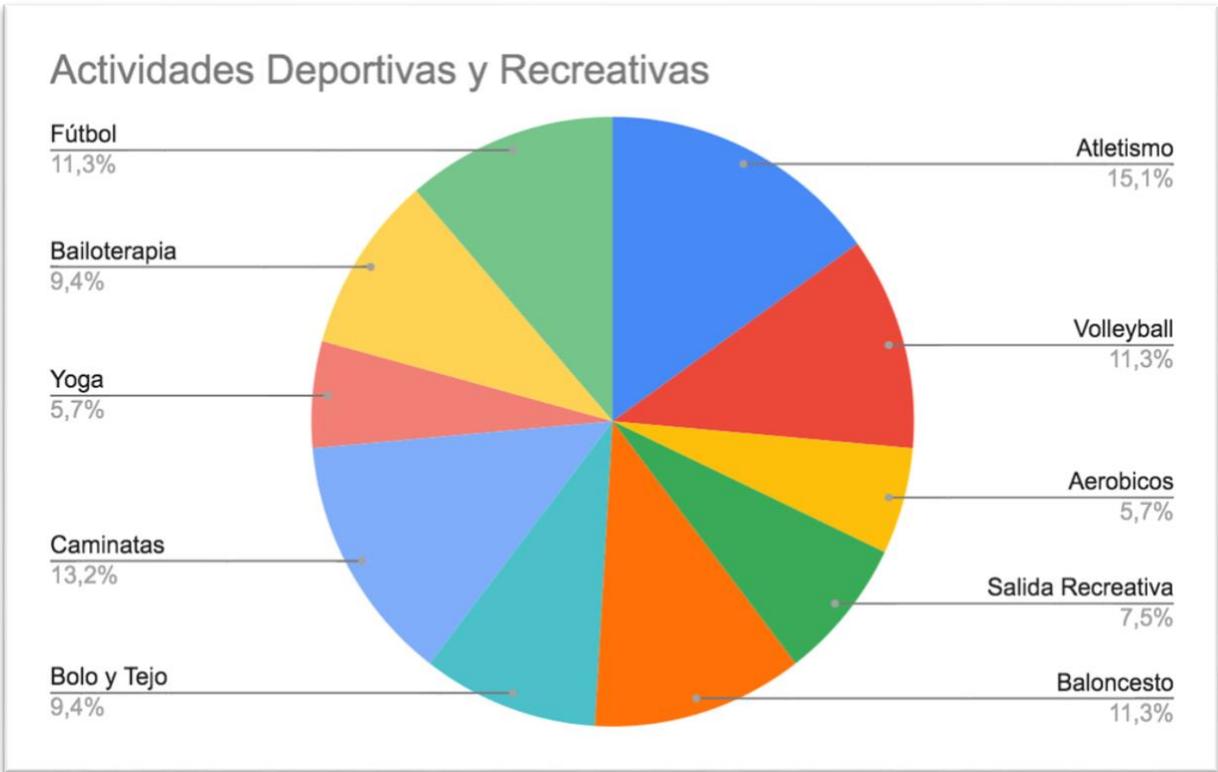


Figura 5
Tipo de actividades que les gustaría practicar al funcionario
 Nota: El grafico representa en cuales actividades participarían los funcionarios del INDERSANTANDER de deporte y recreación. .

Dentro de las actividades de selección por preferencia de los funcionarios fueron actividades de *deporte individual* y *deporte colectivo*, las demás tuvieron únicamente una votación, así:

DEPORTE	PORCENTAJE
Atletismo	15.1%
Caminatas	13.2%
Voleibol	11.3%
Baloncesto	11.3%
Futbol	11.3%

Tipos de actividades artísticas y culturales que les gustaría participar

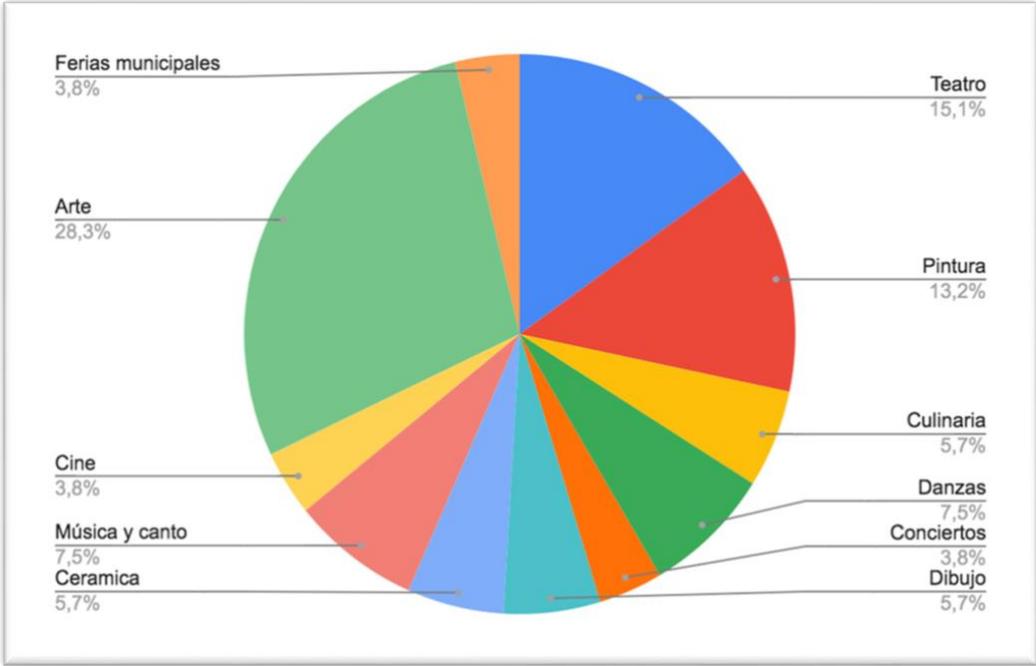


Figura 6
Tipos de actividades

La lectura de la figura nos indica que el 28.3% de los funcionarios se inclinan por ejecutar actividades relacionadas con el arte, siendo este un componente muy importante de la cultura de nuestra sociedad que impacta significativamente en el bienestar emocional y mental de las personas. Los funcionarios de la entidad se inclinan por realizar acciones como:

- Ir al teatro (15.1%)
- Participar en talleres de Pintura (13.2%)
- Participar en eventos de musica y canto (7.5%)
- Participar en danzas (7.5%)
- Participar en talleres de culinaria (5.7)

Actividades de mayor interés

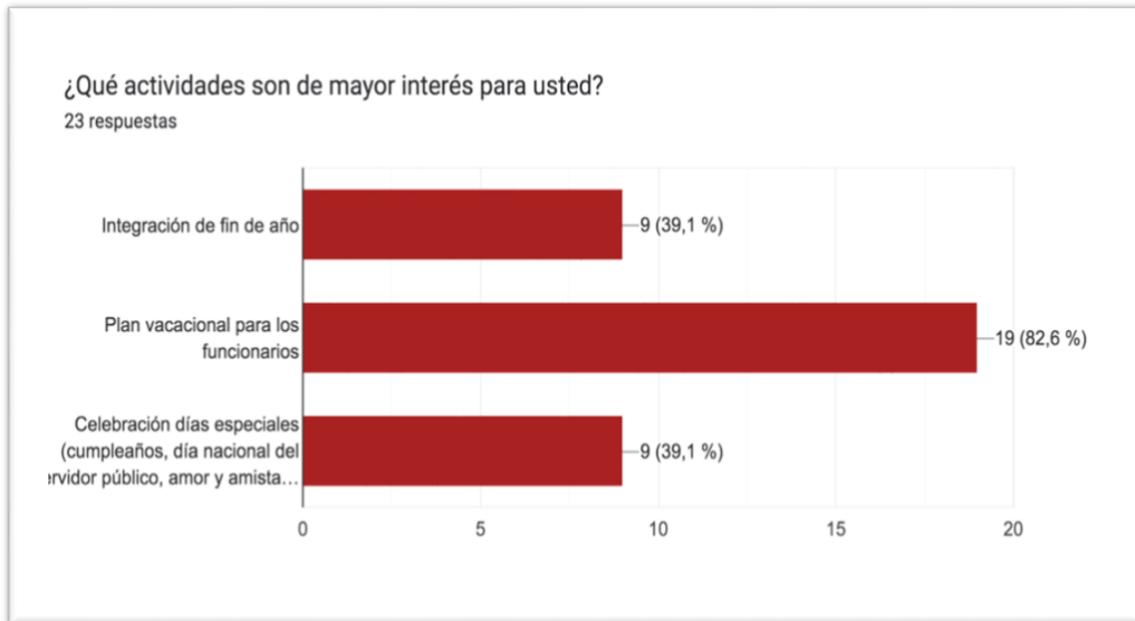


Figura 7

Actividades de mayor interés

Nota: El grafico representa el nivel de importancia para los funcionarios de 1 a 5 donde siendo 1 la actividad de menos importancia y 5 la de mayor importancia).

De las actividades que son de mayor interés para los funcionarios de Indersantander, tenemos que el 82.6% consideran que el plan vacacional para los funcionarios es una actividad primordial que conlleva a la integración de los mismos, de igual forma es importante en partes iguales las actividades como la integración de fin de año representados en un 39.1% y la celebración de días especiales, tales como el día de cumpleaños, celebración del día del amor y la amistad, que crean lazos fuertes entre los funcionarios.

De igual forma es importante la celebración del día del servidor público establecido por el Decreto 2865 de 2013, donde el 27 de junio de cada año se programan actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

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

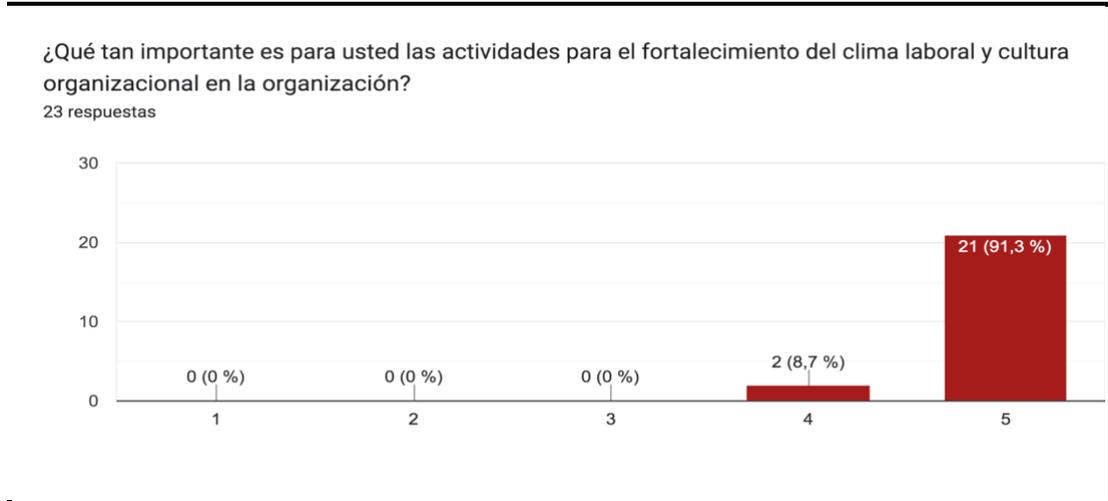


Figura 8

Nivel de importancia

Nota: El grafico representa el nivel de importancia de actividades

La lectura de la anterior figura 8 nos indica que para el 91.3% de los funcionarios representados en veintiún (21) personas manifiestan que, SI es importante participar de las actividades que permitan el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional en el Indersantander.

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

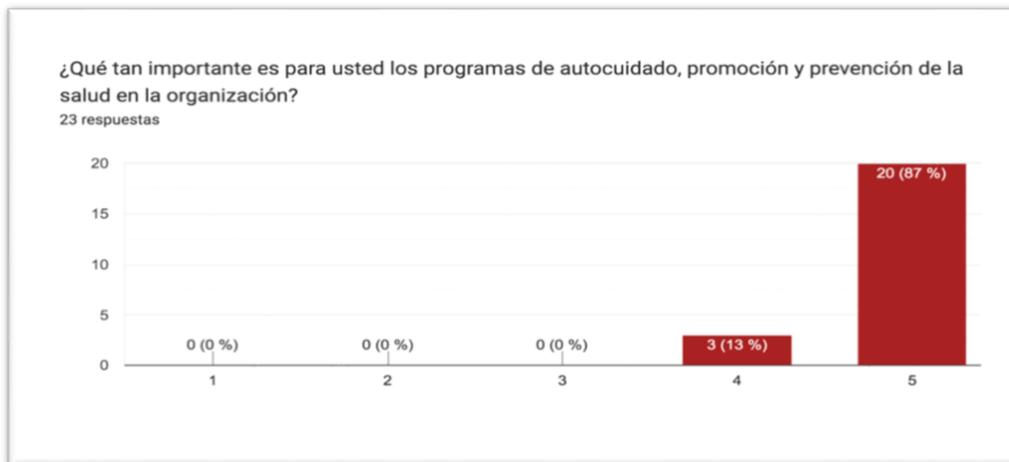


Figura 9

Nivel de importancia

Nota: El grafico representa el nivel de importancia para los funcionarios de 1 a 5 donde siendo 1 la actividad de menos importancia y 5 la de mayor importancia).

La lectura de la anterior figura 9 nos indica que para el 87% de los funcionarios representados en veinte (20) personas manifiestan que, Si es importante realizar programas de autocuidado, de promoción y prevención de la salud tanto física como mental dentro del Indersantander.

Tipos de actividades de fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional

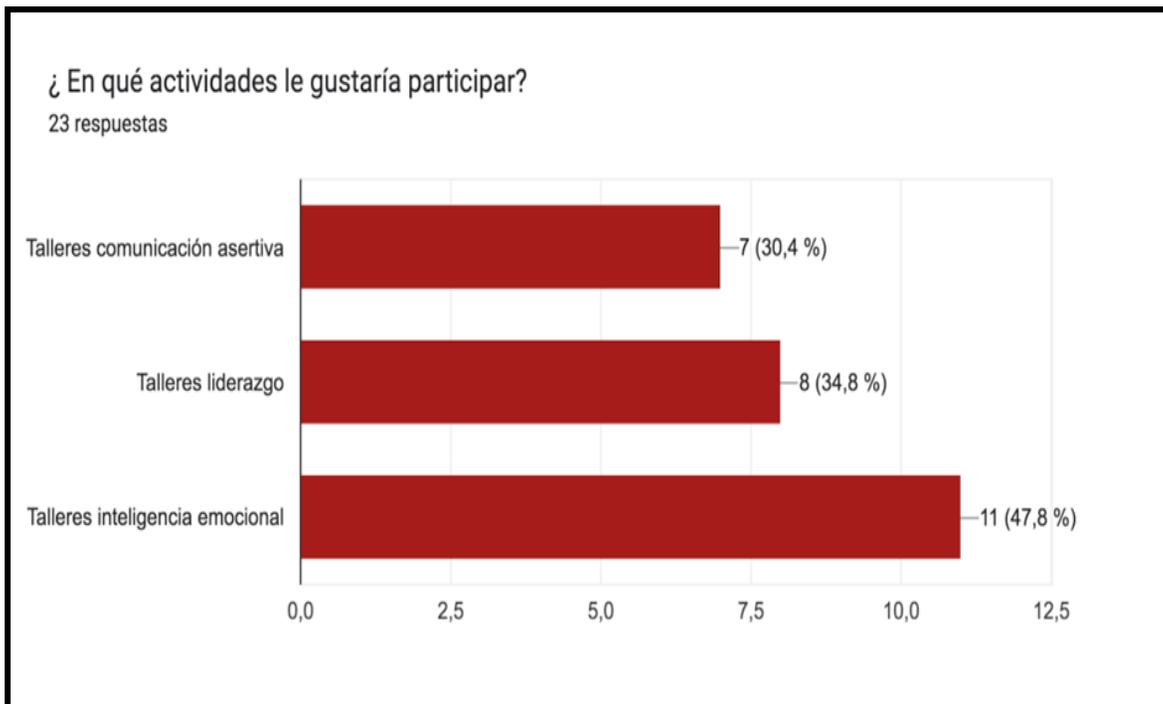


Figura 10
Actividades de Fortalecimiento

La lectura de la figura N. 10 nos indica que el 47.8% que sería la participación de 11 funcionarios nos indica que participarían en talleres de inteligencia emocional, que tengan una metodología vivencial y participativa, donde se crea un espacio de reflexión y de conocimiento de las áreas que cada participante deberá «trabajar» en sí mismo para alcanzar sus objetivos dentro del marco de las necesidades de la entidad. Por otro lado, 8 funcionarios que representan un (34.8%) se inclinan por su participación en talleres de liderazgo y el 30.4% representado en 7 funcionarios en talleres de comunicación asertiva.

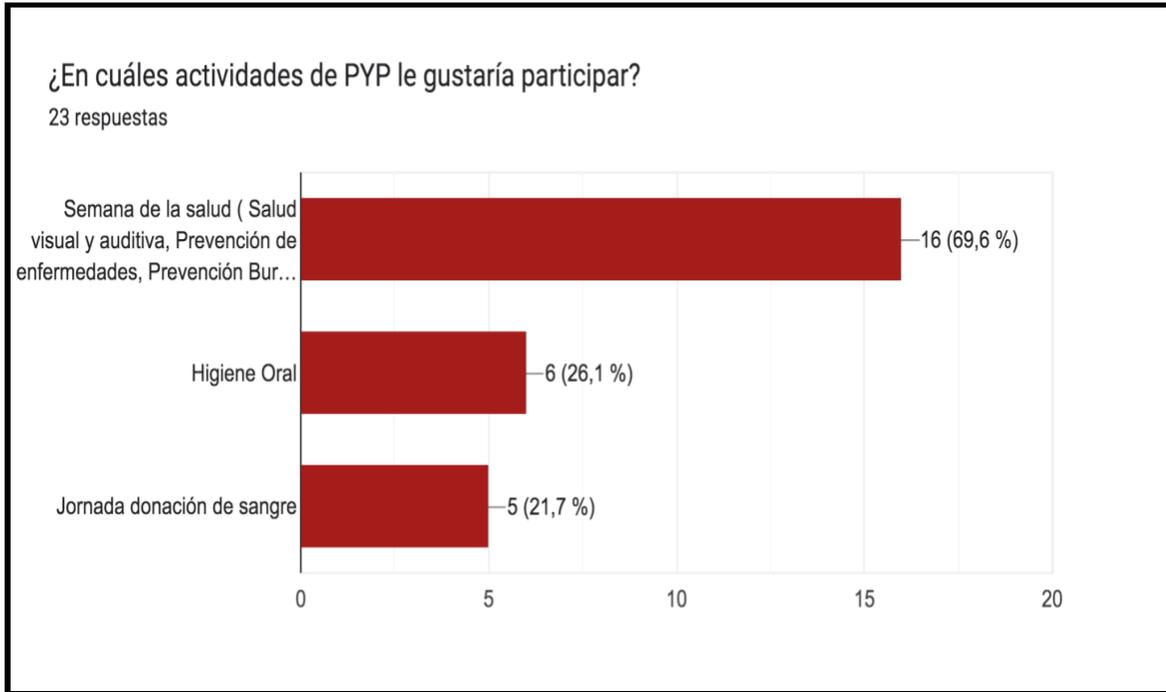


Figura 11
Actividades de Promoción y Prevención de la Salud

Nota: El grafico representa la actividad de mayor interés en temas relacionados con la promoción y prevención de la salud y por decisión de los funcionarios se implementarán las siguientes actividades:

- a) El 69.6%, representado por 16 funcionarios, se inclinan por participar en actividades como la semana de la Salud, prevención visual y auditiva entre otras que tiene la misma.
- b) El 26.1% que serían 6 funcionarios, prefieren la actividad de Higiene Oral
- c) El 21.7% representado por 5 funcionarios, participarían en jornadas de donación de sangre.

Nivel de importancia en programas de vivienda

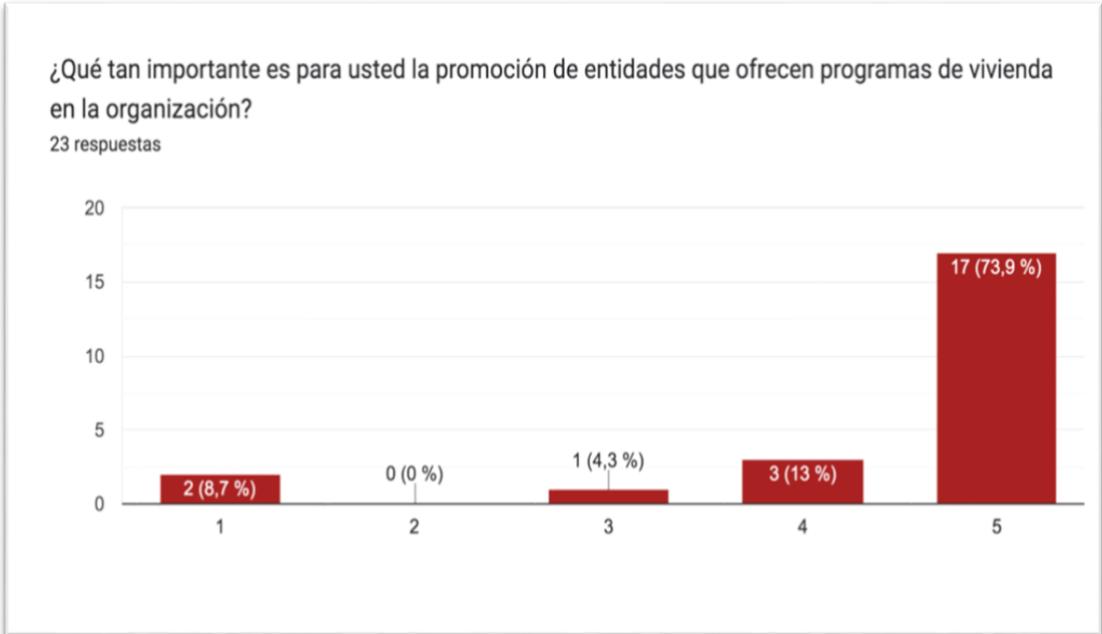


Figura 12
Nivel de importancia en programas de vivienda

Un área que ha ganado importancia es la de los programas de bienestar en la vivienda, que van más allá de los beneficios tradicionales en el lugar de trabajo para abordar las necesidades integrales de los empleados.

Estos programas se centran en crear un entorno de vida saludable y de apoyo para los empleados, reconociendo que su bienestar se extiende más allá del horario de oficina, por eso vemos en esta figura como el 73.9% que representa a 17 de los 25 funcionarios manifiestan su interés, porque la entidad invite a entidades que ofrezcan programas de vivienda.

ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS (INDIVIDUAL)

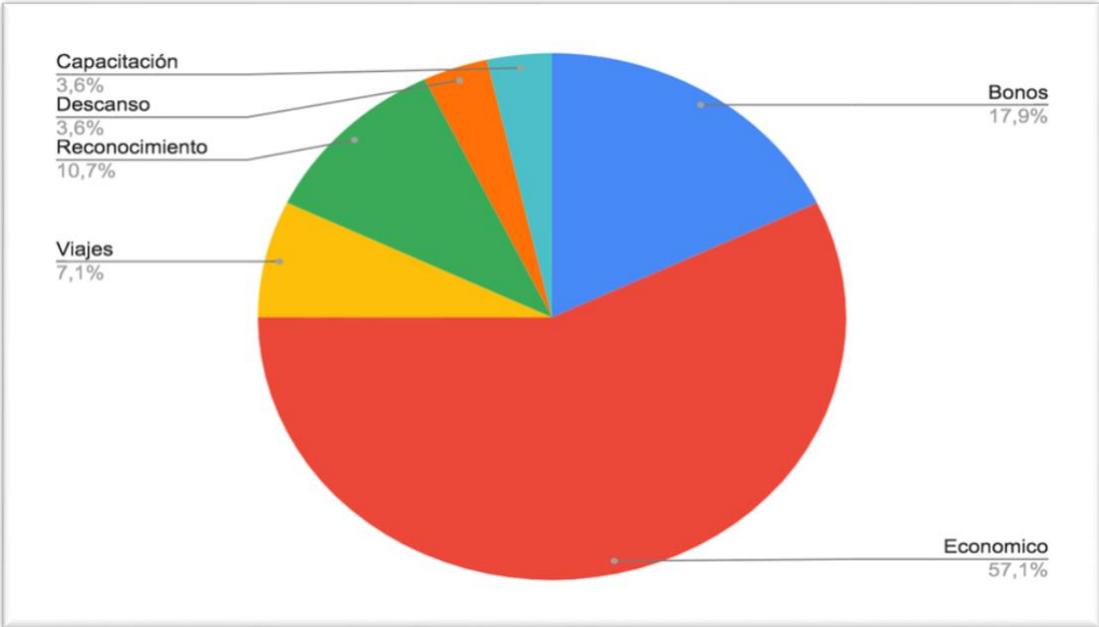


Figura 13
Actividades Plan Institucional de incentivos

El desarrollo del plan Institucional de Incentivos laborales es esencial para mantener la motivación y el compromiso de los empleados, pero se identifica en un 57.1% que el funcionario prefiere el incentivo económico, la importancia de estos radica en la capacidad para mejorar el clima laboral, fomentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, promover la productividad y reducir la rotación de personal.

El 17.9% de los trabajadores se identifican con recibir bonos que también son incentivos que mejoran la satisfacción de los empleados.

El 10.7% de los funcionarios prefieren el reconocimiento laboral, una acción o medida que se toma para reconocer el desempeño y los logros de los empleados respecto a su trabajo.

ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS (TRABAJO EN EQUIPO)

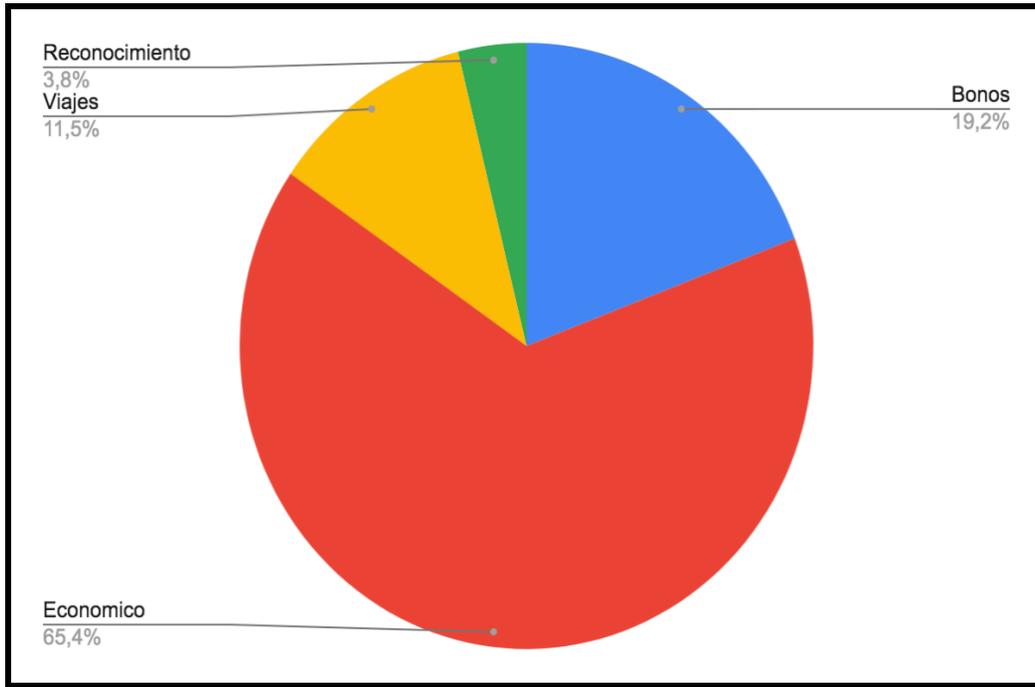


Figura 14
Actividades Plan Institucional de incentivos- Trabajos en equipo

El 65.4% de los funcionarios manifiestan su interés por que el incentivo que se brinde con los trabajos en equipos, tal como está dispuesto en la Resolución N. 221 de 2016, sea reconocido, por lo tanto, para el 2025 se dispone dar cumplimiento a la circular de fecha noviembre 25 de 2024, donde a la fecha se encuentra en la etapa de ejecución del proyecto, terminando esta fase el 31/08/2025. Entran luego a la etapa de Evaluación, Sustentación, Publicación de puntajes, Reclamaciones y respuesta a reclamaciones, siendo el 30/09/2025 la publicación del puntaje definitivo del proyecto ganador, donde el proyecto elaborado por el equipo de trabajo ganará un reconocimiento económico hasta por 6 SMMLV.

De igual forma se seguirán teniendo en cuenta otros tipos de incentivos para los trabajos en equipo cuyo incentivo será de bonos (19.2%) viajes (11.5%) y

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 06
		Página 22 de 23

reconocimientos (3.8%).

11. Presupuesto

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte -INDERSANTANDER, dentro del presupuesto de gastos vigencia 2025, asigna recursos propios para la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los funcionarios, se tiene un rubro 2.1.2.02.02.009.02 denominado **“Servicios de esparcimiento culturales”** por la suma de DOSCIENTOS VEINTIOCHO MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL PESOS MCTE (\$ 228.585.000.00).

El rubro 2.1.1.01.03.020 denominado **“Estímulos a los empleados del Estado”**, por la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30.000.000,00) MCTE.

Se precisa, que dentro del anterior presupuesto se encuentran contempladas los rubros para ejecutar las actividades pactadas entre el sindicato “SINTRADEPSANDER” y el Instituto Departamental de Recreación y Deporte -INDERSANTANDER en el Acuerdo de Negociación Colectiva suscrito el día veintiséis (26) de abril de 2024. (Resolución N. 121 de 2024)

Es decir que en total se dispone de un presupuesto de **DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL PESOS MCTE (\$258.585.000,00)**.

12. 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 talento humano adscrita al área Administrativa y Financiera.

13. 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 gestión de la oficina talento humano adscrita al área Administrativa y Financiera.

	Funcionario/Contratista	Cargo/Contrato	Firma
Proyectó – Profesional	Sandra Liliana Rueda	P.U. Talento Humano	
Revisó – Profesional	Hector Fabián Mantilla	Sub – director Administrativo y Financiero	
Aprobó- Asesor	Comité de Gestión y Desempeño - MIPG		