

**FECHA:** 28/01/2026[illegible]





 	<p align="center">INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 2 de 32

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	4
3.	ALCANCE	4
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	5
5.	MARCO NORMATIVO	6
6.	MARCO CONCEPTUAL.	8
7.	CONSOLIDACION DE LA INFORMACION Y RESULTADOS.	10
7.1	Plan de Bienestar	10
7.2	Diagnóstico de necesidades Plan de Bienestar 2026. / RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	16
7.2.1	El eje de Equilibrio Social.	17
7.2.2	Eje Salud Mental.	19
7.2.3	Eje Diversidad e Inclusión.	21
7.2.4	Eje transformación Digital.....	23
1.	FORMULACION, APROBACION, EJECUCION Y SEGUIMIENTO.	26
2.	ENTIDADES DE APOYO:.....	26
3.	EVALUACION:.....	27
4.	DIVULGACION Y MECANISMO DE CONSULTA:	27
5.	CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026.	28
13.	INCENTIVOS.....	29
13.1	INTRODUCCIÓN.....	29
13.2	OBJETIVO GENERAL.....	29
13.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	29
13.4	BENEFICIARIOS	30
13.5	TIPOS DE INCENTIVOS	30
14.	PRESUPUESTO	31
15.	REGISTRO	32

 	<p align="center">INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 3 de 32

1. INTRODUCCIÓN



El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social e incentivos, del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTE – INDERSANTANDER, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores de la Entidad; el cual está enfocado al logro de las metas estratégicas y en procura de mejorar el clima organizacional a través de acciones de intervención e incentivos que permitan la integración del colaborador y su familia con el entorno laboral y en busca del mejoramiento de los niveles de productividad. Para esto, se tienen en cuenta los resultados de la encuesta realizada del diagnóstico y/o estudios de necesidades realizados por la Oficina de Talento Humano dentro de la vigencia 2025.

Teniendo en cuenta lo anterior, los programas de Bienestar en las entidades públicas, deben estar encaminadas a contribuir en el desarrollo integral de los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Por lo anterior, la oficina de Talento Humano del INDERSANTANDER, en su componente de Bienestar, lidera el proceso de diagnóstico y formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, con el objetivo de mejorar el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, el cual busca establecer condiciones laborales que fomenten la felicidad, la creatividad, la motivación, la identidad y la vocación por el servicio público. Estas acciones permitirán incrementar las competencias, fortalecer la participación y el desarrollo profesional, y garantizar la seguridad laboral, todo ello alineado con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

2. OBJETIVO

Diseñar e implementar estrategias de bienestar que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores público, fomentando su motivación y reconocimiento para mejorar su desempeño y fortalecer su vocación al servicio público, generándose espacios que propicien el fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades y destrezas como contribución a su bienestar, desempeño y motivación.

 	<p align="center">INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 4 de 32



2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Implementar un programa integral de bienestar social que responda a las necesidades de los servidores públicos del INDERSANTANDER y sus familias, promoviendo la salud física y mental, el equilibrio familia – trabajo y la sostenibilidad ambiental.
- Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo la apropiación de los valores institucionales y el sentido de pertenencia, en el marco de la transformación digital, para impulsar el compromiso con el servicio público y la responsabilidad social.
- Consolidar un clima laboral satisfactorio y una cultura organizacional diversa e inclusiva que promueva el equilibrio familia-trabajo y el sentido de pertenencia de todos los servidores públicos del INDERSANTANDER.
- Armonizar las actividades de bienestar y optimizar la asignación de recursos para maximizar su impacto en el cumplimiento de las proyecciones institucionales, asegurando una distribución equitativa.

3. ALCANCE

Con fundamento en el Decreto 1567 de 1998, el cual define los programas de Bienestar Social, así: “ *Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)*”. Por lo tanto, el presente plan tiene como beneficiarios a todos los servidores público del INDERSANTANDER y sus familias, quienes tendrán acceso a las políticas, planes y programas de bienestar laboral.

A través de este plan, se busca mejorar significativamente la calidad de vida de los servidores públicos del INDERSANTANDER y sus familias, promoviendo acciones que favorezcan su crecimiento personal, integración y calidad de vida,

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 5 de 32

y fomentando su desarrollo integral y elevando sus niveles de satisfacción.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Los lineamientos conceptuales que enmarcan en la política de Bienestar de los servidores públicos son las siguientes:

Servidores Públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: ARTICULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado 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: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max – Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

Axiológicas: Subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, reacción, ocio, identidad y libertad.

Existenciales: Formas de hacer, ser, tener y estar.

Felicidad: La premisa de la psicología positiva es que el bienestar se puede definir, medir y enseñar. El bienestar incluye emociones positivas, compromiso intenso, buenas relaciones, significado y realización PERMA. Los cuestionarios pueden medirlo. Los capacitadores pueden enseñarlo. Alcanzarlo no solo hace que las personas se sientan más realizadas, sino que también hace que las empresas sean más productivas.

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

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 6 de 32

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).

Incentivo pecuniario: Aporte económico que se otorga a un equipo de trabajo como reconocimiento al trabajo realizado en beneficio de la Entidad.

Incentivo no pecuniario: Aporte en especie que se otorga a un empleado o un equipo de trabajo que ha alcanzado niveles de excelencia en el cumplimiento de sus labores.



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



5. MARCO NORMATIVO

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha establecido el siguiente marco normativo como guía para la implementación del Plan de Bienestar Social

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 7 de 32

e Incentivos:

NORMA	DESCRIPCION
Ley 909 de 2004, parágrafo del art 36.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1221 de 2008.	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016.	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017.	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017.	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto –Ley 1567 de 1998.	“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”.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.	<i>“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.</i> Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programa de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función Pública”.</i> Título 10, Sistema de Estímulos, los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 8 de 32

NORMA	DESCRIPCION
	planes de incentivos.
Resolución N° 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 1° de abril del 2022.	Se aclara unos apartes de la Resolución N° 057 del 15 de mayo de 2020.
Resolución N° 120 de 29 de abril de 2024.	Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar Social e incentivos en el INDERSANTANDER para la vigencia 2026.
Resolución N° 121 de 02 de mayo de 2024.	Por la cual se adopta el Acuerdo de Negociación Colectiva pactado entre SINTRADEPSANDER e INDERSANTANDER.

Tabla 1. Marco normativo Plan de Bienestar.



6. MARCO CONCEPTUAL.

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así:
 “Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)”.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Así mismo, otro concepto que ha cobrado importancia es el bienestar laboral, según Chiavenato (2004) “el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)”.

Por lo tanto, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 9 de 32

fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Igualmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que “Un entorno saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”.

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013, así:



“Artículo 3° Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través de comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la Republica de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial de bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombiano y colombianas.

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.

Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

Por otra parte, es importante hacer referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se tuvieron como referentes para el diseño de este programa, los cuales se detallaran a continuación I) ODS N° 3 Salud y Bienestar; II) ODS N° 5: Igualdad de Género; III) ODS N° 8: Trabajo decente y crecimiento económico; IV) ODS N° 9: Industria, innovación e infraestructura ; V) ODS N° 10: Reducción de las desigualdades ; VI) ODS N° 11: Ciudades y comunidades sostenibles y VII) ODS N° 16: Paz, Justicia e instituciones sólidas.

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 10 de 32

7. CONSOLIDACION DE LA INFORMACION Y RESULTADOS.

7.1. Plan de Bienestar

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026, se fundamenta en un diagnóstico de las necesidades de los servidores públicos, obtenido a través de una encuesta personalizada. Con base en los resultados de esta investigación, se han establecido prioridades y estrategias alineadas con las políticas nacionales, para así diseñar un plan a la medida de las necesidades de nuestra institución.



Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

El Programa Nacional de Bienestar aborda de manera integral las dimensiones que impactan la calidad de vida de los servidores públicos, a través de cinco ejes estratégicos. Estos ejes fueron diseñados con base en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades de personal y en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral. Los cuales se mencionan a continuación:

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Equilibrio Psicosocial	<p>Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID -19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales. • Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. • Calidad de vida laboral.
Salud Mental	<p>Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable,</p>

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
	<p>entre otros aspectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Higiene mental y psicológica. Prevención de nuevos riesgos a la salud.
Diversidad e Inclusión.	<p>Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad. Prevención, atención y medidas de protección.
Transformación Digital	<p>Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID – 19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las Entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.</p> <ul style="list-style-type: none"> Creación de cultura digital para el bienestar. Analítica de datos para el bienestar. Creación de ecosistemas digitales.
Identidad y Vocación por el Servicio Público.	<p>Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para la cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.</p> <p>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.</p>

Tabla 2. Contenidos En El Plan De Bienestar E Incentivos.

 	<p align="center">INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 12 de 32

Acciones acordadas en el Acuerdo de Negociación Colectiva pactado con SINTRADEPSANDER.

Mediante Resolución N° 121 de 02 de mayo de 2024, “Por la cual se adopta el Acuerdo de Negociación Colectiva pactado entre SINTRADEPSANDER e INDERSANTANDER” fueron aprobados para la inclusión en el Plan de Bienestar Social e incentivos los siguientes puntos:

ACUERDO N° 16. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS: LA ENTIDAD expedirá el plan de incentivos de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, el cual tiene como propósito que las entidades organicen el Sistema de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados públicos, para lo cual debe implementar programas de Bienestar Social, que tengan como base líneas de atención de carácter deportivo, recreativo, vacacional, artístico y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.



PARAGRAFO: El plan de estímulos e incentivos será socializado con los funcionarios de **LA ENTIDAD**, además publicado en la página web, con el fin de incentivar la participación en las diferentes actividades contempladas en el mismo.

ACUERDO N° 17. MEJORAMIENTO Y DOTACION DE PUESTOS DE TRABAJO: LA ENTIDAD adecuara y dotara los puestos de trabajo, especialmente los que están ubicados en el tercer piso del edificio, en condiciones equivalentes a las existentes en el segundo piso.

ACUERDO N° 18. INCAPACIDADES MEDICAS: LA ENTIDAD en desarrollo del programa de Bienestar Social Laboral, reconocerá el valor salarial total no asumido por concepto de Incapacidad por parte de la Empresa Promotora de Salud o quien haga sus veces, cuando se origine por intervenciones quirúrgicas, por enfermedades de origen común, y enfermedades catastróficas o ruinosas, de conformidad con las contenidas en la ley 972 de 2005, y esta será reconocida hasta por 120 días.

ACUERDO N° 19. AUXILIO PLAN SOLUCION EXEQUIAL: LA ENTIDAD reconocerá un auxilio para el pago de UN PLAN SOLUCION EXEQUIAL del (20%) de un SMLMV al funcionario público con el fin de brindarte protección en caso de fallecimiento a su núcleo familiar.

PARAGRAFO: El auxilio se pagará a la empresa prestadora de este servicio donde el funcionario tenga la póliza exequial de su preferencia (el funcionario podrá tener hasta 6 afiliados de su núcleo familiar).

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 13 de 32

ACUERDO N° 20. PLAN DE SERVICIOS DE ASISTENCIA MEDICA: LA ENTIDAD seguirá contratando los servicios de un plan de asistencia médica para el funcionario y un miembro de su grupo familiar.

ACUERDO N° 21. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL: LA ENTIDAD designara a un (1) funcionario afiliado a Sintradeponder para el comité de Bienestar Social laboral con el fin de apoyar, coordinar y planear las diferentes actividades a desarrollar por parte del comité.

ACUERDO N° 22. ESTIMULO DE CUMPLEAÑOS: LA ENTIDAD continuara dando cumplimiento al acuerdo N° 19 de la mesa de negociación de la vigencia 2022 el cual establecido "...DISFRUTE DEL DIA DE CUMPLEAÑOS. LA ENTIDAD en procura de incentivar la labor del empleado público, seguirá concediendo un día de permiso remunerado al empleado para su disfrute, previa solicitud por parte del funcionario ante la oficina de recurso humano.


ACUERDO N° 23. AUXILIO PARA LENTES Y MONTURAS (GAFAS): LA ENTIDAD se compromete a seguir otorgando un auxilio anual por concepto lentes y monturas para las gafas de los empleados públicos al servicio de **LA ENTIDAD**, correspondiente al **CINCUENTA POR CIENTO (50%) DE UN S.M.L.M.V.** Este debe ser ordenado por la respectiva EPS, o en los programas establecidos por **LA ENTIDAD**; este auxilio se dará a cada funcionario mediante acto administrativo con la factura del pago de estas.

PARAGRAFO: Así mismo se reconocerá para los lentes de contactos el 50% de un SMMLV. Este debe ser ordenado por la respectiva EPS.

ACUERDO N° 24. PLAN VACACIONAL: LA ENTIDAD seguirá contratando una vez cada año, un programa de turismo social a un destino que incluya pasajes, estadía y gastos de alimentación, para todos los funcionarios, como parte del componente de Bienestar Social, aportando a la convivencia y cohesión de equipo a los funcionarios.

ACUERDO N° 25. BENEFICIO PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE LA ENTIDAD EN LAS CORPORACIONES TURISTICAS DEL DEPARTAMENTO: LA ENTIDAD se compromete a gestionar los respectivos convenios con las Corporaciones Parque Nacional Chicamocha, Parque Acuapark, Parque del Santísimo y Parque Acuaparque, a fin de que sus funcionarios y grupo familiar puedan obtener descuentos en los servicios.

ACUERDO N° 26. ESTIMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO: LA ENTIDAD, se compromete a entregar un estímulo para el mejoramiento de la calidad de vida de sus funcionarios públicos por un valor

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 14 de 32

equivalente a **UN (1) SMLMV**, en cada anualidad, los cuales se darán mediante acto administrativo en el mes diciembre.

PARAGRAFO: Adicional a este estímulo se reconocerá un 50% del SMLMV a los funcionarios que por encontrarse en los límites salariales no se le reconoce los aumentos salariales concertados con SINTRADEPSANDER, este incentivo no constituye factor salarial y se hará por única vez en el año y se pagará junto al incentivo al mejoramiento de la calidad de vida.

ACUERDO N° 27. DISFRUTE DEL DIA DE LA FAMILIA: LA ENTIDAD en procura de fortalecer los lazos familiares de los funcionarios y de conformidad con la LEY 1587 DE 2017, concederá libre el día 15 de mayo al empleado para su disfrute familiar, o dado el caso la entidad organizará una actividad de integración con los funcionarios y su grupo familiar.



ACUERDO N° 28. INCLUSION EVENTOS MASIVOS: LA ENTIDAD seguirá incluyendo dentro de los contratos y/o convenios que se suscriban con el INDERSANTANDER para eventos masivos (deportivos, conciertos entre otros) se asignen a cada funcionario como mínimo dos (02) boletas para el ingreso a dichos eventos.

PARAGRAFO: La entidad se compromete a gestiona ante los promotores de eventos y espectáculos, la consecución de tiquetes de entradas y boletas en ubicaciones estratégicas que permitan un mejor disfrute des espectáculo, preferiblemente en occidental alta.

ACUERDO N° 29. APOYO EDUCATIVO A EMPLEADOS PUBLICOS: LA ENTIDAD continuara dando cumplimiento a los actos administrativos resolución 064 del 1 de abril del 2022 por la cual se aclara partes de la resolución 057 de 2020 capacitación y estímulos, y la resolución 145 del 2 de agosto de 2022 que modifica la resolución 057 de 2020 capacitación bienestar estímulos e incentivos.

ACUERDO N° 30, APOYO A EDUCACION FORMAL PARA HIJOS Y CONYUGE DE FUNCIONARIOS: LA ENTIDAD, continuara dando cumplimiento a los actos administrativos resolución 064 del 1 de abril del 2022 por la cual se aclara apartes de la resolución 057 de 2020 capacitación y estímulos, y la resolución 145 del 2 de agosto 2022 que modifica la resolución 057 de 2020 capacitación bienestar estímulos e incentivos.

ACUERDO N° 31. PRESUPUESTO CAPACITACION: LA ENTIDAD seguirá concediendo el pago del 100% en capacitaciones que tengan que ver con su puesto de trabajo (seminarios, cursos, simposios y diplomados).

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02 VERSION: 07 Página 15 de 32
---	---	---

PARAGRAFO: De acuerdo con la disponibilidad presupuestal y prioridad los funcionarios de carrera administrativa.

ACUERDO N° 32. DESCANSO COMPENSADO RECESO ESCOLAR: LA ENTIDAD concederá UN (1) día de descanso remunerado a los funcionarios que acrediten ser padres o madres de hijos menores de 18 años o hijos con discapacidad, durante el receso escolar establecido por el Ministerio de Educación Nacional.

Los funcionarios deberán acreditar que sus hijos son estudiantes de escolaridad hasta el 11 grado la Entidad deberá organizar los días pertinentes para no afectar el normal funcionamiento de la entidad, de la siguiente manera: los tres días de permiso serían, viernes, lunes y martes y otro horario miércoles, jueves y viernes.



ACUERDO N° 33. INCENTIVO POR PERMANENCIA: LA ENTIDAD reconocerá el incentivo representado en un bono recreativo, por conducto de la Caja de Compensación Familiar, a los funcionarios que cumplan QUINQUENIOS de servicios en forma continua en la administración, así:

AÑOS DE SERVICIOS	INCENTIVO
Cuando cumpla los 5 años de servicios	30% SMLMV
Cuando cumpla los 10 años de servicios	50% SMLMV
Cuando cumpla 15 años de servicios	1 SMLMV
Cuando cumpla los, 20, 30, 40 etc de servicios.	2 SMLMV

PARAGRAFO: Este incentivo se reconocerá a los funcionarios en la vigencia 2026 de acuerdo a la tabla anterior y así mismo cuando se cumpla los años de servicio a la Entidad.

ACUERDO N° 34. PERMISO REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD: LA ENTIDAD concederá permiso remunerado a los funcionarios que cumplan con los siguientes rangos de servicio por antigüedad en la Entidad, este beneficio no será acumulable con las otras situaciones administrativas de descansos y de acuerdo a los rangos que se señalan en la siguiente tabla.

RANGO	NUMERO DE DIAS
Desde los 5 a 9 años de servicio	2 días
De los 10 a 14 años de servicio	3 días
De 15 en adelante	4 días

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 16 de 32

PARAGRAFO: Este beneficio se deberá tomar una vez se cumpla la fecha de servicios y/o dentro de los dos meses siguientes; el beneficio se solicitará por escrito a la oficina de talento humano en cada anualidad.

APROBADO N° 35 POLIZA DE SEGURO DE VIDA PARA EMPLEADOS PUBLICOS: LA ENTIDAD se compromete en adquirir para su planta global de personal una póliza colectiva o seguro de vida de alto riesgo anual que cubra o contempla muerte natural o accidental, invalidez, desmembración accidental, renta diaria por hospitalización, renta por incapacidad total o temporal y permanente, al igual las enfermedades graves y terminales, hospitalización por días, entre otros aspectos relevantes, con el fin de garantizar la estabilidad económica de las familias de los empleados públicos ante la ocurrencia de un accidente o siniestro; y se deberá incrementar el amparo básico por muerte en un 5% para 2024 a 2025 y así sucesivamente.

APROBADO N° 36, MANEJO DEL STRESS: LA ENTIDAD a fin de promover encuentros y/o actividades de salud mental, manejo de stress y capacitación en prevención de acoso laboral, LA ENTIDAD, se compromete a contratar los servicios de una empresa prestadora de estos servicios para que realicen las jornadas de yoga, masajes terapéuticos y spa por lo menos tres veces al año.

ACUERDO N° 37, DIAS COMPENSATORIOS POR TIEMPO EXTRA LABORADO: LA ENTIDAD, en marco del Pacto por el Trabajo Decente y apelando a los principios constitucionales, así como a los derechos laborales en aras de la igualdad y la equidad del horario laboral actual (Horario de Lunes a Viernes de 7:30 am a 12:00 m y de 1:30pm a 5:00pm), ordenara el reconocimiento de días compensatorios a los funcionarios de la entidad cuando se cumplan los requisitos para su causación; este reconocimiento deberá estar autorizado por el Director de la entidad.

PARAGRAFO: El funcionario deberá estar autorizado para el reconocimiento de horario extra laborado.

ACUERDO N° 38, PRESUPUESTO PARA LAS OBLIGACIONES DE COPASS Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: LA ENTIDAD, se compromete a dejar presupuestado todas las necesidades del comité de COPASS y del estudio arrojado por el profesional de seguridad y salud en el trabajo.

7.2. Diagnóstico de necesidades Plan de Bienestar 2026. / RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Al finalizar la vigencia 2025, la Oficina de Talento Humano, aplico una encuesta, para identificar las necesidades de Bienestar de los servidores públicos del Instituto

Departamental de Recreación y Deporte de Santander INDERSANTANDER, para la vigencia 2026.

Se logró la participación de 25 servidores públicos sobre un total de 25, para una participación total del 100%; con base en la información suministrada por los servidores, arrojaron las siguientes necesidades.

7.2.1. El eje de Equilibrio Social.

Figura 1. Equilibrio Social para factores de riesgo psicosocial

5. Según el eje Equilibrio Social para factores de riesgo psicosocial, seleccione cual actividad y/o beneficio quisiera recibir:

25 respuestas

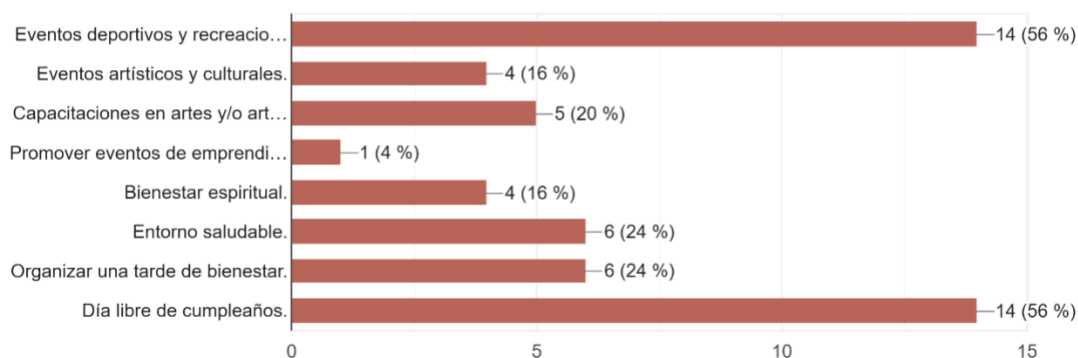


Tabla 3. Equilibrio Social para factores de riesgo psicosocial

Promover eventos de emprendimiento.	4%
Eventos artísticos y culturales.	16%
Bienestar espiritual.	16%
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades.	20%
Entorno saludable.	24%
Organizar una tarde de bienestar.	24%
Día libre de cumpleaños.	56%
Eventos deportivos y recreacionales.	56%

Como se muestra en la figura 1, y discriminado en la tabla 3; los temas con mayor votación son: Día libre de cumpleaños, Eventos deportivos y recreacionales.

Figura 2. Equilibrio Social para factores de Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

5.1 Según el eje Equilibrio Social para factores de Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, seleccione cual actividad y/o beneficio quisiera recibir:

25 respuestas

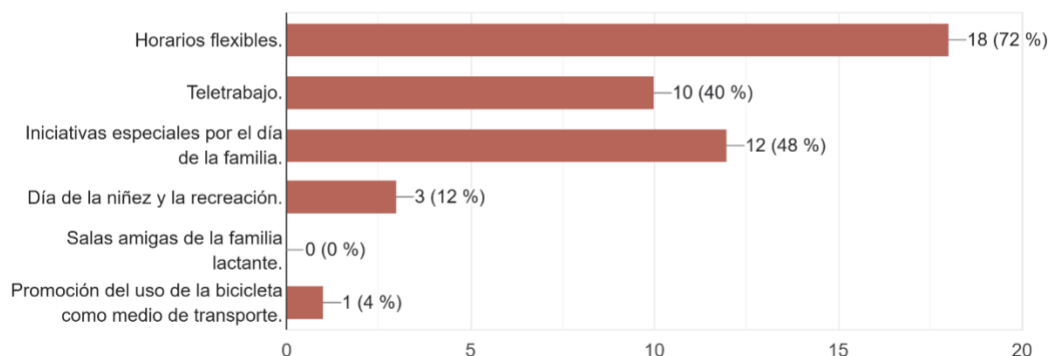


Tabla 4. Equilibrio Social para factores de Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Salas amigas de la familia lactante.	0%
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.	4%
Día de la niñez y la recreación.	12%
Teletrabajo.	40%
Iniciativas especiales por el día de la familia.	48%
Horarios flexibles.	72%

Como se muestra en la figura 2, y discriminado en la tabla 4; los temas con mayor votación son: Iniciativas especiales por el día de la familia, Horarios flexibles.

Figura 3. Equilibrio Social para factores de Calidad de vida laboral

5.2 Según el eje Equilibrio Social para factores de Calidad de vida laboral, seleccione cual actividad y/o beneficio quisiera recibir:

25 respuestas

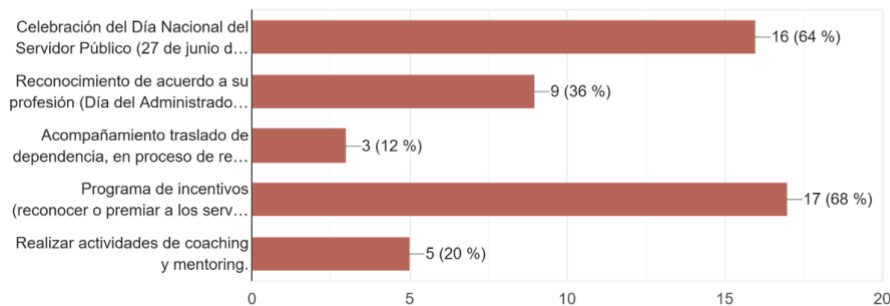


Tabla 5. Equilibrio Social para factores de Calidad de vida laboral

Acompañamiento traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida.	12%
Realizar actividades de <i>coaching</i> y <i>mentoring</i> .	20%
Reconocimiento de acuerdo a su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras.)	36%
Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año).	64%
Programa de incentivos (reconocer o premiar a los servidores por su desempeño laboral.	68%

Como se muestra en la figura 3, y discriminado en la tabla 5; los temas con mayor votación son: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año) y Programa de incentivos (reconocer o premiar a los servidores por su desempeño laboral.

7.2.2. Eje Salud Mental.

Figura 4. Salud Mental para factores de Higiene mental o psicología

6. Según el eje Salud Mental para factores de Higiene mental o psicología, seleccione que temas son de su interés:

25 respuestas

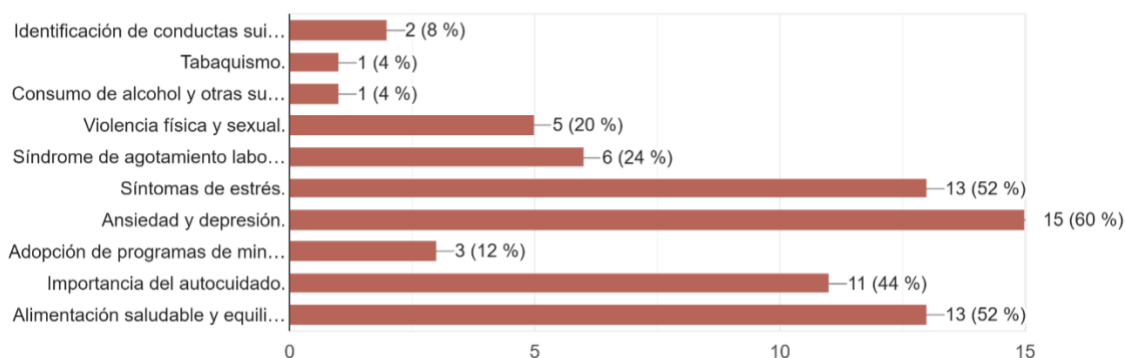


Tabla 6. Salud Mental para factores de Higiene mental o psicología

Tabaquismo.	4%
Consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas.	4%
Identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles.	8%
Adopción de programas de <i>mindfulness</i> .	12%
Violencia física y sexual.	20%

Síndrome de agotamiento laboral <i>burnout</i> .	24%
Importancia del autocuidado.	44%
Síntomas de estrés.	52%
Alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.	52%
Ansiedad y depresión.	60%

Como se muestra en la figura 4, y discriminado en la tabla 6; los temas con mayor votación son: Síntomas de estrés; Alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; Ansiedad y depresión.

Figura 5. Salud Mental para factores de Prevención de nuevos riesgos a la salud

6.1 Según el eje Salud Mental para factores de Prevención de nuevos riesgos a la salud, seleccione que temas son de su interés:

25 respuestas

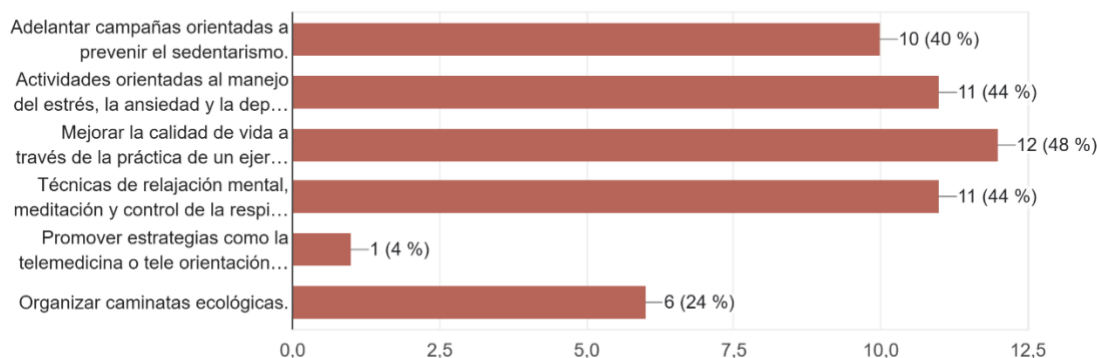


Tabla 7. Salud Mental para factores de Prevención de nuevos riesgos a la salud

Promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).	4%
Organizar caminatas ecológicas.	24%
Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo.	40%
Técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.	44%
Actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión.	44%
Mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico.	48%

Como se muestra en la figura 5, y discriminado en la tabla 7; los temas con mayor votación son: Técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración; Actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión y Mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico.

7.2.3. Eje Diversidad e Inclusión.

Figura 6. Diversidad E Inclusión para factores de Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

7. Según el eje Diversidad E Inclusión para factores de Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad, seleccione que temas son de su interés:

25 respuestas

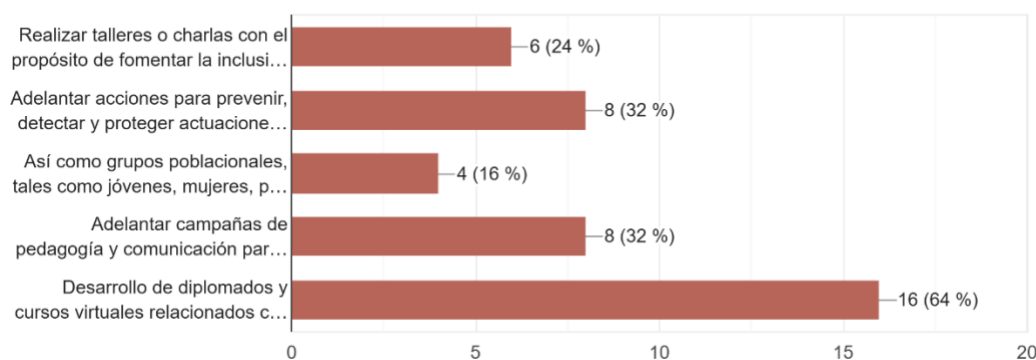


Tabla 9. Diversidad E Inclusión para factores de Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Así como grupos poblacionales, tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ.	16%
Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas.	24%
Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las Entidades Públicas.	32%
Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom, raizal, palenquero, negro, afrocolombiano, indígena, entre otros).	32%
Desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.	64%

Como se muestra en la figura 6, y discriminado en la tabla 9; los temas con mayor votación son: Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las Entidades Públicas; Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom, raizal, palenquero, negro, afrocolombiano,

indígena, entre otros y Desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

Figura 7. Diversidad E Inclusión para factores de Prevención, atención y medidas de protección

7.1 Según el eje Diversidad E Inclusión para factores de Prevención, atención y medidas de protección, seleccione que temas son de su interés:

25 respuestas

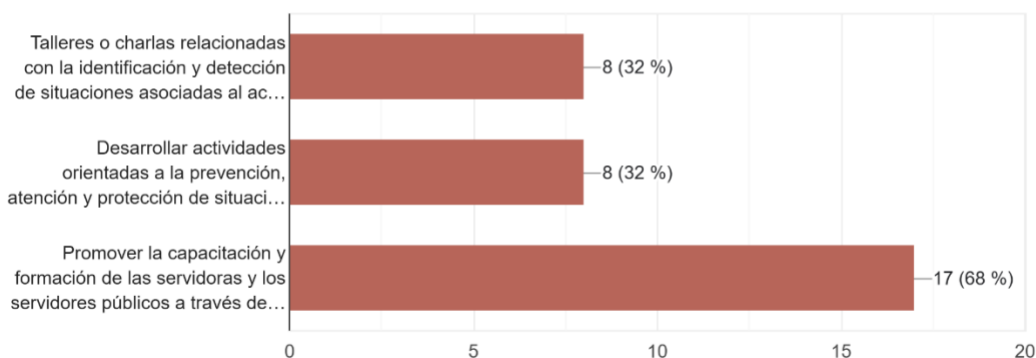


Tabla 10. Diversidad E Inclusión para factores de Prevención, atención y medidas de protección

Talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.	32%
Desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.	32%
Promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas.	68%

Como se muestra en la figura 7, y discriminado en la tabla 10; los temas con mayor votación son: Promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas.

7.2.4. Eje transformación Digital.

Figura 8. Transformación Digital para factores de Creación de cultura digital para el bienestar

8. Según el eje Transformación Digital para factores de Creación de cultura digital para el bienestar, seleccione que temas son de su interés:

25 respuestas

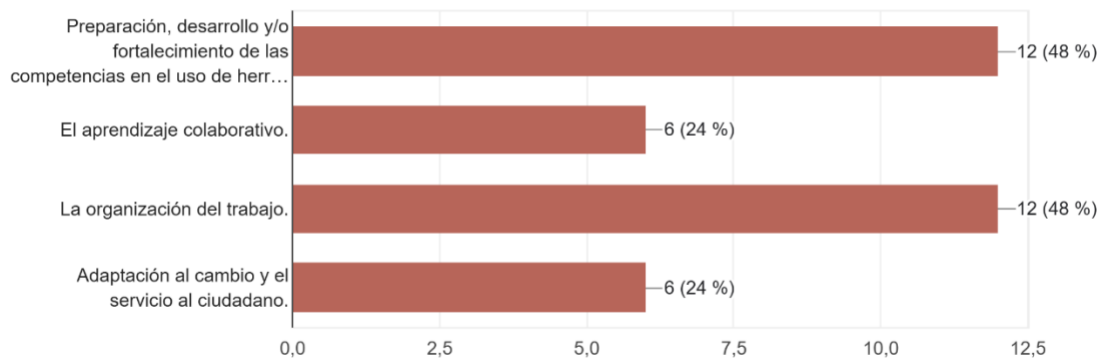


Tabla 11. Transformación Digital para factores de Creación de cultura digital para el bienestar

Adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.	24%
El aprendizaje colaborativo.	24%
La organización del trabajo.	48%
Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras).	48%

Como se muestra en la figura 8, y discriminado en la tabla 11; los temas con mayor votación son: La organización del trabajo y Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras).

Figura 9. Transformación Digital para factores de Analítica de datos para el bienestar

8.1 Según el eje Transformación Digital para factores de Analítica de datos para el bienestar, seleccione que temas son de su interés:

25 respuestas

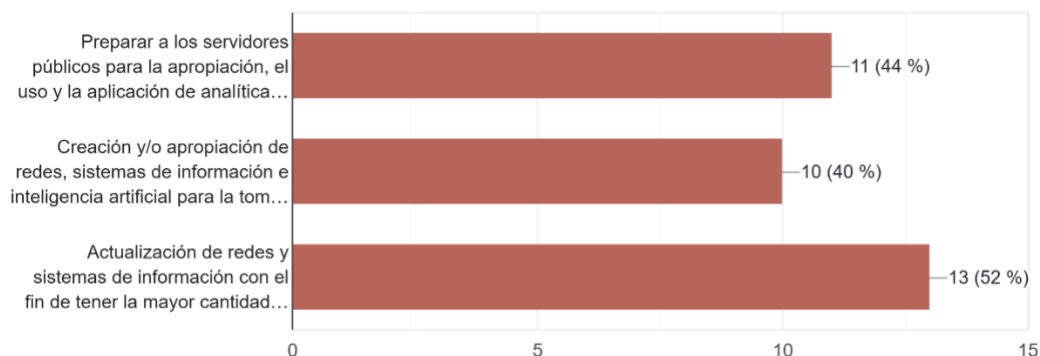




Tabla 12. Transformación Digital para factores de Analítica de datos para el bienestar

Creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar entre otros.	40%
Preparar a los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (<i>big data</i>) y la protección de la información (<i>habeas data</i>) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.	44%
Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.	52%

Como se muestra en la figura 9, y discriminado en la tabla 12; los temas con mayor votación son: Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

Una vez finalizado el estudio de necesidades de Bienestar para la vigencia 2026, y habiéndose contado con la participación de los servidores públicos de todos los niveles y tipos de vinculación a la planta de personal del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander. INDERSANTANDER, es preciso definir los temas de interés priorizados así:



1. Día libre de cumpleaños.
2. Eventos deportivos y recreacionales.
3. Iniciativas especiales por el día de la familia.
4. Horarios flexibles.
5. Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año).

 	<p align="center">INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 25 de 32

6. Programa de incentivos (reconocer o premiar a los servidores por su desempeño laboral).
7. Síntomas de estrés.
8. Alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.
9. Ansiedad y depresión.
10. Técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.
11. Actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión.
12. Mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico.
13. Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las Entidades Públicas.
14. Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom, raizal, palenquero, negro, afrocolombiano, indígena, entre otros).
15. Desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.
16. Promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas.
17. Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras).
18. Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

Y otros que se pueden contemplar:

1. Entorno saludable.
2. Organizar una tarde de bienestar.
3. Realizar actividades de coaching y mentoring.
4. Reconocimiento de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras.)
5. Síndrome de agotamiento laboral burnout.
6. Importancia del autocuidado.
7. Técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.
8. Actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión.
9. Talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física,

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 26 de 32

violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.

10. Desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación. Mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico.
11. Adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.
12. El aprendizaje colaborativo.
13. Creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar entre otros.
14. Preparar a los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.

7.3. BENEFICIARIOS

De acuerdo con lo dispuesto en la Resolución N° 120 del 29 de abril de 2024, POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS EN EL INDERSANTANDER, cuyo son los servidores del INDERSANTANDER, y sus familias.



7.4. FORMULACION, APROBACION, EJECUCION Y SEGUIMIENTO.

Los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar Social e incentivos del INDERSANTANDER, serán formulados y ejecutados por el Profesional Universitario Talento Humano bajo la aprobación de Dirección y seguimiento por parte de la Subdirección administrativa y financiera.

7.5. ENTIDADES DE APOYO:

Para el cumplimiento al Plan de Bienestar e incentivos, para la vigencia 2026, 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.
- Escuela Superior de Administración Pública.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 27 de 32

- Otras Entidades Gubernamentales y particulares.

7.6. EVALUACION:

La verificación del Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Departamental de Recreación y Deportes – INDERSANTANDER está a cargo de la Subdirección administrativa y financiera.

7.7. DIVULGACION Y MECANISMO DE CONSULTA:



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

8. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026.

Cabe resaltar que las fechas y a ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan y la asignación del presupuesto para la vigencia 2026.

Tabla 13. Cronograma de Bienestar social e incentivos 2026.

CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Día libre de cumpleaños.												
2	Eventos deportivos y recreacionales.												
3	Iniciativas especiales por el día de la familia.												
4	Horarios flexibles.												
5	Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año).												
6	Programa de incentivos (reconocer o premiar a los servidores por su desempeño laboral.												
7	Síntomas de estrés.												
8	Alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.												
9	Ansiedad y depresión.												
10	Técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.												
11	Actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión.												
12	Mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico.												
13	Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las Entidades Públicas.												
14	Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom, raizal, palenquero, negro, afrocolombiano, indígena, entre otros.												
15	Desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.												
16	Promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas.												
17	Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras).												
18	Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.												

 	<p align="center">INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 29 de 32

9. INCENTIVOS

9.1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 establece el marco legal para el Bienestar Social en la Administración Pública, definiendo los sistemas de estímulos que incluyen planes de incentivos y programas de Bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, la normativa vigente que incluye el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establece un marco integral para los sistemas de estímulos en el sector público. Estos sistemas tienen como objetivo motivar a los servidores públicos y promover una cultura de excelencia.



En cumplimiento de la normativa vigente, el INDERSANTANDER, ha diseñado un plan de incentivos para el año 2026. Este plan busca reconocer el desempeño sobresaliente de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, así como de los equipos de trabajo.

9.2. OBJETIVO GENERAL

Mediante el reconocimiento de los mejores servidores y equipos de trabajo, buscamos impulsar una cultura de excelencia en el INDERSANTANDER. Esta iniciativa fomentará la participación, la creatividad y la productividad, contribuyendo a la transformación e innovación institucional.

9.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Establecer estrategias de reconocimiento acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Promover una cultura de reconocimiento al desempeño individual y en equipo, fomentando la investigación y la innovación dentro de la Entidad.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la excelencia, la innovación

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 30 de 32

y el trabajo en equipo, para mejorar el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos.

9.4. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.

9.5. TIPOS DE INCENTIVOS



De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos.

Incentivos pecunarios: En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su ARTICULO 31 define...” Los Planes de incentivos *pecunarios* *estarán constituidos por reconocimiento económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados*”.

Según del Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 estos incentivos “...se *ofrecerán a los mejores equipos de trabajo*.”.

Incentivos No Pecuniarios: En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su ARTICULO 32 define “*Los planes de incentivos no pecunarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia*”.

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2..10.9 “..se ofrecerá al mejor *empleado de carreta 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*, y de acuerdo con el Artículo 2.2.10.15 numeral 5 “...*los equipos de trabajo*

 	<p align="center">INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 31 de 32

seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignaran los incentivos no pecunarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia”.

Los incentivos no pecunarios que se ofrecerán sean los definidos por el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 33:

“Ascensos, traslados, encargos, comisiones,

Becas para educación formal

Participación en proyectos especiales.

Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional

Reconocimientos públicos a labor meritoria

Financiación de investigaciones programas de turismo socia

Puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional”.

Y las demás disposiciones de la reglamentación.



Equipos de trabajo

Según del Decreto Ley 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.18.3.5, en su párrafo define “*se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales*”.

10. PRESUPUESTO

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte INDERSANTANDER, dentro del presupuesto de gastos vigencia 2026, 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 **PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS FUNCIONARIOS** por la suma de **DOSCIENTOS CUARENTA Y SEIS MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS MCTE (\$246.955.976)**.

El rubro 2.1.1.01.03.020.01 denominado **ESTÍMULOS A LOS EMPLEADOS INDERSANTANDER** por la suma de **TREINTA Y CINCO MILLONES DE PESOS MCTE (\$35.000.000)**.

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PLRH - 02
		VERSION: 07
		Página 32 de 32

Es decir que en total se dispone de un presupuesto de **DOSCIENTOS OCHENTA Y UN MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS SETENTA SEIS PESOS MCTE (\$281.955.976).**

11. REGISTRO

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

El presente Plan Institucional de Capacitación rige a partir de su expedición, aprobación de Dirección, seguimiento por parte de la Subdirección administrativa y financiera y posterior publicación por los miembros del Comité MIPG y sistemas.