



RESOLUCION N. 026

(Enero 29 de 2026)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS EN EL INDERSANTANDER PARA LA VIGENCIA 2026

El Director del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTES - INDERSANTANDER en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por el Decreto 054 de febrero 18 de 1997, Resolución 302 de 2021 y Decreto de Nombramiento 028 de enero 01 de 2024 y,

CONSIDERANDO QUE:

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

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

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

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

El Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, señala en su artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.



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

Mediante Resolución N° 122 del 23 de enero de 2010, por la cual se modifica el párrafo primero del artículo 24 y el párrafo primero del artículo 44 de la Resolución No 154 de 2006.

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

El Decreto 052 de 2017, por medio del cual se modifica el artículo 2 2 4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

El Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión.

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

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

La Ley 1960 de junio 27 de 2019 Por el cual se modifica la Ley 909, el Decreto Ley 1567 de 1993 y se dictan otras disposiciones, en su art. 3, El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, señala que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

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

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



Mediante Resolución No. 134 de 19 de julio de 2018 se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se conformó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el Indersantander de conformidad con la normatividad vigente.

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

Mediante Resolución No.144 de 05 de julio de 2019 el Comité Institucional de Gestión y Desempeño adopta las funciones de los Comités de Archivo, Capacitación, Bienestar e Incentivos y Calidad del Instituto de Recreación y Deporte INDERSANTANDER.

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

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

Los planes de gestión de Talento Humano conformados por: El Plan Anual de Vacantes, Plan de previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucional y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, fueron socializados, sensibilizados y aprobados por unanimidad el 28 de enero de 2026 en el Comité de gestión y desempeño -MIPG- por todos los integrantes del mismo.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Adopción. Adoptar para el año 2026 los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto Departamental de Recreación y Deportes -INDERSANTANDER, de acuerdo a los diagnósticos de necesidades resultado de encuestas aplicadas a los funcionarios; planes que hacen parte del presente acto para todos los efectos legales (FORH10, FORH11).

ARTÍCULO SEGUNDO. Formulación, Aprobación, Ejecución y Seguimiento. - Los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del INDERSANTANDER, serán formulados por la Profesional del área de Talento



Humano, con la aprobación de la Dirección, para la ejecución y seguimiento por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD, y con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, Escuela Superior de Administración Pública, SENA, Otras Entidades Gubernamentales y Particulares.

ARTICULO TERCERO. Evaluación. La verificación del Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Departamental de Recreación y Deportes -INDERSANTANDER- estará a cargo de la oficina de Control Interno.

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

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

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

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

Dado en Bucaramanga, a los veintinueve (29) días del mes de Enero de 2026.

ARIEL FERNANDO ROJAS RODRIGUEZ
Director General INDERSANTANDER

	Funcionario/Contratista	Cargo/Contrato	Firma
Proyectó	Martha Isabel Santos Alarcón	Auxiliar Administrativo	
Aprobó	William Rafael Pinto López	P.U. Talento Humano	
Aprobó – Jurídico	Sandra Yolima Velasco Martínez	Jefe oficina jurídica	

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