



RESOLUCIÓN No. 056
25 de febrero 2026

**“POR LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCION 221-2016 Y SE ACTUALIZA LA
REGLAMENTACIÓN Y EL PROCEDIMIENTO DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO
PECUNIARIOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INDERSANTANDER”**

El Director (E) del Instituto Departamental de Recreación y Deporte -
INDERSANTANDER en uso de sus facultades legales y en particular las conferidas en la
Constitución Política de Colombia artículos 209 y 211 y en uso de sus facultades legales
y en especial las conferidas según el Decreto 092 de del 13 de febrero del 2026 “Por la
cual se efectúa un encargo”

CONSIDERANDO

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia establece que es obligación del
Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a
quienes lo requieran; y que el artículo 57 ibidem dispone que la ley podrá establecer
estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

Que la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la
carrera administrativa y la gerencia pública, establece que las entidades públicas deberán
implementar programas de bienestar social e incentivos como componentes del Sistema
de Estímulos, orientados a crear condiciones favorables para el mejoramiento del
desempeño laboral y el desarrollo integral de los servidores públicos.

Que el Decreto 1567 de 1998 creó el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado,
señalando que los programas de incentivos deberán orientarse a reconocer y premiar el
desempeño en niveles de excelencia, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo.

Que el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública,
en el Título 10 de la Parte 2 del Libro 2, regula el Sistema de Estímulos y dispone que las
entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño
eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de
programas de bienestar social.

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 establece que el jefe de cada entidad
adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y señalará en él los incentivos
pecuniarios y no pecuniarios que se otorgarán a los mejores empleados de carrera
administrativa, de libre nombramiento y remoción, y a los mejores equipos de trabajo.

Que mediante Resolución No. 057 de 2020 se modificaron y actualizaron los programas de
capacitación y estímulos del INDERSANTANDER, la cual fue aclarada mediante
Resolución No. 064 de 2022, fortaleciendo el sistema institucional de estímulos y bienestar
social.

Que se hace necesario actualizar y reglamentar el procedimiento para la asignación de
incentivos pecuniarios y no pecuniarios en el INDERSANTANDER, en armonía con la
normatividad vigente y con el Sistema de Gestión y Desempeño Institucional.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°

La presente Resolución tiene por objeto adoptar y reglamentar el Plan de Incentivos
Institucionales del INDERSANTANDER, conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y
el Decreto 1083 de 2015, con el fin de reconocer y estimular el desempeño sobresaliente
de los servidores públicos de la Entidad.



ARTÍCULO 2°. Finalidad.

El Plan de Incentivos Institucionales tendrá como finalidad:

1. Motivar el desempeño eficaz y el compromiso institucional de los servidores públicos.
2. Reconocer los desempeños individuales y colectivos en niveles de excelencia.
3. Fortalecer la cultura organizacional orientada a resultados, en armonía con el Sistema de Gestión y Desempeño Institucional.
4. Contribuir al mejoramiento continuo y al cumplimiento de las metas institucionales.

ARTÍCULO 3°. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del Plan de Incentivos Institucionales todos los funcionarios vinculados en el INDERSANTANDER según los siguientes criterios:

1. El mejor empleado de carrera administrativa de la entidad en los cargos de Profesionales Universitarios, técnicos y Asistenciales.
2. Los mejores empleados de libre nombramiento y remoción de la entidad en los cargos de Profesionales Universitarios, técnicos y Asistenciales.
3. Los mejores equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia en el cumplimiento de metas institucionales.

En todo caso, los beneficiarios de carrera administrativa deberán contar con evaluación de desempeño en nivel sobresaliente y cumplir los requisitos establecidos en la normatividad vigente y en el Plan anual de incentivos.

ARTÍCULO 4°. Plan de Incentivos Institucionales.

El Plan de Incentivos Institucionales es el instrumento mediante el cual el INDERSANTANDER define anualmente los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que serán otorgados, conforme a la disponibilidad presupuestal y a los criterios objetivos de evaluación.

El Plan hará parte de los programas de bienestar social y se adoptará mediante acto administrativo expedido por el Director de la Entidad.

ARTÍCULO 9°. Incentivos Pecuniarios.

Los incentivos pecuniarios constituyen un reconocimiento económico que se otorgará por una sola vez a los servidores públicos o equipos de trabajo que obtengan los más altos niveles de desempeño, conforme a los criterios definidos en el Plan Anual de Incentivos y a la disponibilidad presupuestal de la Entidad.

El valor del incentivo será determinado anualmente en el Plan de Incentivos Institucionales y en ningún caso constituirá factor salarial.

ARTÍCULO 10°. Equipos de Trabajo.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de servidores públicos que laboran de manera articulada e interdisciplinaria para el cumplimiento de metas institucionales establecidas en el Plan de Acción o instrumentos de planeación vigentes.

Los equipos deberán estar conformados por mínimo tres (3) servidores públicos y podrán pertenecer a una o varias dependencias.



ARTÍCULO 11°. Convocatoria.

El Director del INDERSANTANDER expedirá anualmente la convocatoria para la postulación de candidatos y equipos de trabajo, en la cual se establecerán:

1. Cronograma.
2. Requisitos.
3. Criterios de evaluación.
4. Valor de los incentivos.
5. Forma de postulación.

La convocatoria será divulgada por los medios institucionales internos.

ARTÍCULO 12°. Criterios de Evaluación.

La evaluación de los proyectos o postulaciones se realizará con base en criterios objetivos relacionados con:

1. Impacto en el cumplimiento de metas institucionales.
2. Eficiencia en el uso de recursos.
3. Innovación o mejora de procesos.
4. Resultados verificables mediante indicadores.
5. Sustentación técnica.

En caso de empate, se dará prelación a quien obtenga mayor puntaje en el criterio de impacto institucional.

ARTÍCULO 13°. Requisitos para Postulación.

Para postularse como mejor funcionario o equipo de trabajo del INDERSANTANDER, se deberán observar los siguientes requisitos y criterios, en armonía con el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Sistema de Gestión y Desempeño Institucional (MIPG):

Requisitos Generales de Participación:

- a) Ser servidor público, los pertenecientes a carrera administrativa deben contar con tiempo mínimo de vinculación de seis (6) meses al servicio de la entidad, en cuanto al de libre nombramiento y remoción debe contar con (1) año de continuidad en la institución a la fecha de apertura de la convocatoria.
- b) Contar con evaluación de desempeño reciente, preferiblemente en nivel sobresaliente (en caso de carrera administrativa).
- c) No registrar sanciones disciplinarias vigentes ni encontrarse en periodo de prueba.
- d) Haber cumplido objetivos o proyectos medibles conforme a la evaluación de desempeño y al Plan Anual de Incentivos.

Participación Individual:

- a) Para el reconocimiento como mejor servidor público de carrera administrativa, se exigirá evaluación del desempeño con nivel sobresaliente en el último periodo evaluado.
- b) Para el reconocimiento como mejor servidor público de libre nombramiento y remoción, se considerarán criterios de cumplimiento de metas, supervisión y desempeño institucional.

b) Participación por Equipos de Trabajo:

Los equipos deberán estar conformados por mínimo tres (3) y máximo cuatro (4) servidores públicos.

- b) Los equipos podrán integrar servidores de carrera y de libre nombramiento,



garantizando equilibrio técnico entre sus integrantes.

c) El equipo debe haber ejecutado y concluido su proyecto o producto institucional con evidencia verificable.

d) Ninguno de los integrantes podrá intervenir en el proceso de evaluación del equipo ante el comité evaluador designado por el MIPG.

Instancia Evaluadora:

La evaluación y selección de servidores y equipos postulados será realizada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (MIPG), o instancia equivalente, garantizando imparcialidad, transparencia y objetividad técnica en la valoración de resultados.

ARTÍCULO 14°. Incentivos No Pecuniarios.

Los incentivos no pecuniarios podrán consistir en:

1. Reconocimiento público institucional.
2. Menciones honoríficas.
3. Publicación de logros en medios institucionales.
4. Días de descanso remunerado, conforme a disponibilidad presupuestal.
5. Otros estímulos definidos en el Plan Anual.

ARTÍCULO 15°. Otorgamiento.

El otorgamiento de los incentivos se formalizará mediante acto administrativo expedido por el Director, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

ARTÍCULO 16°. Incentivos a los Mejores Funcionarios.

Los incentivos no pecuniarios al mejor empleado de carrera administrativa y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción podrán consistir en reconocimiento público institucional y hasta tres (3) días de descanso remunerado, conforme a la disponibilidad presupuestal y previa aprobación del jefe inmediato.

El disfrute del descanso deberá realizarse dentro del término que establezca el acto administrativo de otorgamiento y no constituirá factor salarial.

ARTÍCULO 17°. Selección de los Mejores funcionarios de Carrera.

La selección de los mejores empleados de carrera administrativa se realizará con base en los resultados de la evaluación anual del desempeño laboral, conforme a los siguientes criterios:

1. Nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño.
2. Mayor puntaje obtenido dentro del respectivo nivel jerárquico.
3. Verificación de cumplimiento de metas y evidencias objetivas.

En caso de empate, se dará prelación a quien obtenga mayor puntaje en el componente de cumplimiento de metas institucionales.

El resultado será formalizado mediante acto administrativo expedido por el Director.

ARTÍCULO 18°. Selección del Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción.

La selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción se realizará con base en criterios objetivos de desempeño, cumplimiento de metas y evaluación del jefe inmediato.

El procedimiento será definido en el Plan Anual de Incentivos y el reconocimiento se formalizará mediante acto administrativo.



**ARTÍCULO 19°. Reconocimiento a la Excelencia en la Atención al Ciudadano.
(Ventanilla Única)**

Los servidores públicos que desempeñen funciones de atención al ciudadano podrán ser reconocidos por excelencia en el servicio, conforme a indicadores de calidad, oportunidad y satisfacción del usuario definidos por la Entidad.

El reconocimiento podrá consistir en mención honorífica institucional o día de descanso remunerado, previa verificación de resultados.

ARTÍCULO 20°. Disponibilidad Presupuestal.

Los incentivos establecidos en la presente Resolución estarán sujetos a la apropiación y disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal y a las normas de austeridad del gasto público vigentes.

ARTÍCULO 21°. Integración Normativa.

En lo no previsto en la presente Resolución se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 22°. Vigencia y Derogatorias.

La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga, a los veinticinco (25) días del mes de febrero del 2026.

JUAN ANDRES SUAREZ GUTIERREZ
Director (E)

Funcionario/Contratista		Cargo/Contrato	Firma
Elaboró:	Martha Isabel Santos Alarcón	Auxiliar administrativo	
Aprobó:	William Rafael Pinto López	P.U. Talento Humano	
Revisó aspectos Jurídicos:	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.