

RESOLUCIÓN N° 028
(Febrero 21 de 2019)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y PLAN DE CAPACITACIÓN EN EL INDER SANTANDER PARA LA VIGENCIA 2019

EL DIRECTOR DEL INDER SANTANDER en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Decreto No. 054 de Febrero 18 de 1.997 y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia 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 los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

Que 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.

Que 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.

Que 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.

Que el Decreto 1227 del 2005, señala en su artículo 85. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contaran con la colaboración de la Comisión de personal.

Que el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Que 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

Que 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 establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Que la Ley 734 de 2002, o leyes que la modifiquen o adicionen en su Título IV. Capítulo I. art.33. Derechos de todo servidor público, artículos 3,4 y 5, señala: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes

Que 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-SGTT para los empleadores y empleados del sector público y privado.

Que la Resolución N° 154 del 28 de noviembre de 2006, por la cual se adoptan los sistemas de capacitación y estímulos de los servidores públicos del Indersantander.

Que la Resolución N° 122 del 28 de enero de 2010, modifica el párrafo primero del artículo 24 y el párrafo primero del artículo 44 de la Resolución No 154 de 2006.



Que la Resolución N° 221 del 6 de diciembre de 2016, reglamenta los incentivos para los servidores públicos del INDER-SANTANDER.

Que teniendo en cuenta la normativa citada, se hace necesario adoptar del Plan Institucional de Capacitación, Bienestar y Estímulos para el año 2019, que se aplicará a los Servidores Públicos del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander-INDERSANTANDER.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Adopción. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en el Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander-INDERSANTANDER, de acuerdo a las necesidades de los funcionarios y con el fin de aplicarlos para el año 2019, documentos anexos que hacen parte del presente acto para todos los efectos legales.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Formulación, Ejecución y Evaluación. – El Plan Institucional de Capacitación Plan de Bienestar Social, Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER, será formulado y ejecutado por el Coordinador (a) Administrativo y Financiero quien ejerce funciones de Jefe de Talento Humano, con la aprobación de la Dirección y con el apoyo de los Comités de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, Caja de Compensación Familiar, Escuela Superior de Administración Pública, SENA, Otras Entidades Gubernamentales y Particulares.

Parágrafo Único.- La verificación del Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social, Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander-INDERSANTANDER estará a cargo de la oficina de Control Interno.

ARTÍCULO TERCERO.- Cronograma.– El Jefe de la Oficina de Recurso Humano, y el Grupo Interno de Trabajo de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos a partir de la expedición de la presente Resolución, se encargaran de desarrollar las actividades contenidas en cada uno de los planes señalados en el artículo anterior.

ARTÍCULO CUARTO. - Divulgación y Mecanismo de Consulta. – Los mecanismos de consulta y difusión del Plan de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, serán a través de la publicación en el link del Sistema de Gestión Integral, el Plan de Inducción y Reinducción, correo electrónico y en medio físico en el archivo de gestión de la Coordinación Administrativa y Financiera.

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

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

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bucaramanga, a los veintiocho (21) días del mes de Febrero del año dos mil diecinueve (2019).

DIEGO FERNANDO MANCILLA LEON
Director

Proyecto y Elaboro. M^a Amparo Castellanos Amado-Coordinadora Administrativa y Financiera
Reviso. José Fernando Fuentes Carreño-Asesor Jurídico



AF-110-024-19

Bucaramanga, 22 de Febrero de 2019

Doctor
DIEGO FERNANDO MANCILLA LEON
Director Indersantander
Presente

Atento Saludo,

Por medio de la presente y dentro de mis funciones como Jefe de Recurso Humano, me permito hacer entrega de los Planes de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y Plan de Capacitación con la Resolución N° 028 de febrero 21/19 por la cual se adoptan los planes; habiéndose realizado previamente el diligenciamiento por parte de todos los funcionarios de las encuesta de necesidades (formatos FORH09 y FORH02) y su posterior tabulación.

Por lo demás, agradezco el traslado de resolución y anexos (planes), para el análisis normativo y de revisión jurídica a que haya lugar.

Cordialmente,



MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO
Coordinadora Administrativa y Financiera

Anexos: Resolución 028/19 y planes (33 folios)



Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ
Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116
www.indersantander.gov.co



AF-110-024-19

Bucaramanga, 22 de Febrero de 2019

Doctor
DIEGO FERNANDO MANCILLA LEON
Director Indersantander
Presente

Atento Saludo,

Por medio de la presente y dentro de mis funciones como Jefe de Recurso Humano, me permito hacer entrega de los Planes de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y Plan de Capacitación con la Resolución N° 028 de febrero 21/19 por la cual se adoptan los planes; habiéndose realizado previamente el diligenciamiento por parte de todos los funcionarios de las encuesta de necesidades (formatos FORH09 y FORH02) y su posterior tabulación.

Por lo demás, agradezco el traslado de resolución y anexos (planes), para el análisis normativo y de revisión jurídica a que haya lugar.

Cordialmente,



MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO
Coordinadora Administrativa y Financiera

Anexos: Resolución 028/19 y planes (33 folios)



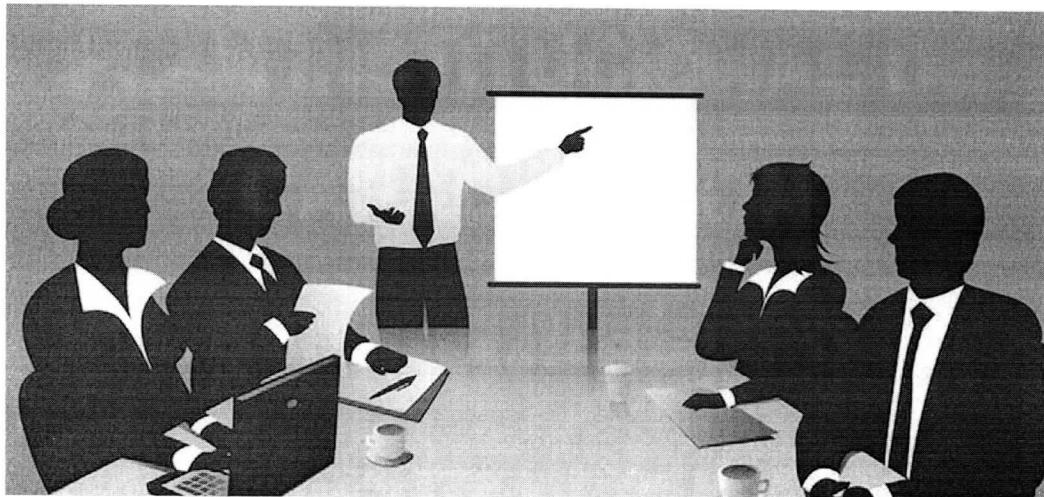
Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ
Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116
www.undersantander.gov.co



INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



Vigencia 2019

Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander

INDERSANTANDER

 INDER <small>Santander</small>	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER			
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 2 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		

1. OBJETIVO

Fomentar las competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores y actitudes, que permitan adquirir conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDER SANTANDER.

2. ALCANCE

Aplica a todos los procesos del Sistema de Gestión Integral de la Entidad en las que se identifica las necesidades de formación y capacitación.

3. POLITICAS

- ✓ La capacitación se centra en el mejoramiento de desempeño de los funcionarios en el proceso que apoya y en lo que se requiere para su crecimiento y desarrollo personal.
- ✓ La capacitación está directamente relacionada con el proceso, los planes de desarrollo personal y los objetivos anuales de cada funcionario.
- ✓ Toda capacitación debe ser aprobadas por el Coordinador (a) Administrativo y Financiero
- ✓ La capacitación constituye una "asignación de trabajo". Los cursos, módulos o talleres serán programados, en su mayoría, en tiempo laboral.
- ✓ La capacitación es una respuesta a necesidades de desempeño y desarrollo y a objetivos institucionales; por lo tanto, no es un beneficio, reconocimiento o incentivo.
- ✓ La Entidad formulará con una periodicidad mínima de un año, el plan institucional de capacitación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 3 del Decreto 1567 de 1998.

4. TERMINOLOGIA

- ✓ **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: SI	PÁGINA: 3 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		

conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4)

- ✓ **Competencias:** "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 - DAFP).
- ✓ **Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- ✓ **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- ✓ **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- ✓ **Educación Formal:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).
- ✓ **Educación Informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994)
- ✓ **Educación para el trabajo y Desarrollo Humano (Antes Educación No Formal):** La Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano regulada por la Ley 1064 de 2006, antes denominada Educación No Formal, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 2888/2007).

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER				
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 4 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		

- ✓ **Formación:** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✓ **Plan Institucional de Capacitación:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.
- ✓ **Proyectos de Aprendizaje en Equipo:** Conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un equipo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

El proceso de capacitaciones para los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, está basado en los siguientes principios establecidos en el Decreto 1567 de 1998 (Artículo 6):

- ✓ **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- ✓ **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- ✓ **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas; d) Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- ✓ **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 5 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		

- ✓ **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- ✓ **Prelación de los empleados de carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- ✓ **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ✓ **Énfasis en la práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- ✓ **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- ✓ **Constitución Política de Colombia:** Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
- ✓ **Ley 909 de 2004:** Ley de Empleo Pública, Carrera Administrativa y Gerencia Pública. Establece dentro de los principios de la función pública la Capacitación para aumentar los niveles de eficacia
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998:** Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta el sistema Nacional de capacitación y estímulos
- ✓ **Decreto 2539 de 2005:** Señala las competencias comportamentales comunes y por nivel para todos los empleados públicos.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 6 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		

- ✓ **Decreto 4661 de 2005:** Por el cual se modifica el Decreto 1567 de 2005.
- ✓ **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.
- ✓ **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
- ✓ **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.
- ✓ **NTC ISO 9001: 2015**, Sistema de Gestión de la Calidad.
- ✓ **NTC ISO 14001: 2015**, Sistema de Gestión Ambiental
- ✓ **NTC GP 1000:2009**: Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública
- ✓ **NTC – OHSAS 18001:2007**, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional
- ✓ **Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI 2014**
- ✓ **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC**
- ✓ **Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de competencias.** Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFFP
- ✓ **Resolución 154 de noviembre 28 de 2006:** Por la cual se adoptan los sistemas de capacitación y estímulos de los servidores públicos del Indersantander.
- ✓ **Resolución 122 de enero 28 de 2010:** Modifica el parágrafo 1° del art.24 y el parágrafo 1° del art.44 de la Resolución 154 de 2006.
- ✓ **Resolución 223 de 18 de Noviembre de 2005:** Por la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto.

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER				
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 7 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		

- ✓ **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.
- ✓ **Ley 734 de 2002 ó leyes que la modifiquen o adicionen, en su Título IV. Capítulo I. Derechos. Artículo 33, numeral 3:** "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".

7. DIMENSIONES

La capacitación y formación de los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, debe responder a tres dimensiones, que demuestren la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad los resultados que se esperan de un servidor público. Para lograrlo se estructura el Plan en tres dimensiones:

- ✓ El SER, que comprende los valores y las actitudes del individuo como ser humano
- ✓ El SABER, que está determinado por los conocimientos que debe tener para el cumplimiento de una determinada actividad y
- ✓ El HACER, entendido como las destrezas, habilidades y aptitudes que debe poseer y demostrar el funcionario.

8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACION

Se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a los usuarios y el eficaz desempeño del cargo y de los procesos.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Recreación de Santander – INDERSANTANDER, se tendrán en cuenta todos los lineamientos dados en la normatividad vigente.

Inducción y Reinducción:

 INDER Santander	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER			
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 8 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		

La inducción es realizada de manera virtual al iniciar cada vigencia una vez se tenga todo el personal contratado y cada vez que ingrese un funcionario nuevo a la entidad.

En cuanto a la reintroducción está dirigida a reorientar la integración de los funcionarios a la cultura organizacional debe ser realizada por la Coordinación Administrativa y Financiera y debe estar enfocada a fortalecer el sentido de pertenencia por la Entidad, ésta se realiza cada dos (2) años y cada vez que se actualice un proceso, procedimiento o normatividad.

El Plan Institucional de Capacitaciones – PIC

Objetivo General: Contribuir al fortalecimiento del desarrollo de competencias y habilidades y la actualización de conocimientos de los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, con el fin de contribuir a la mejora continua de cada uno de los procesos establecidos.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación que requieren los funcionarios para el desarrollo de los diferentes procesos del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, para mejorar las competencias en las tres dimensiones del ser, saber y saber hacer.
- ✓ Ejecutar el Plan Institucional de Capacitaciones de acuerdo a las necesidades articulado con la identificación de las necesidades.
- ✓ Dar a conocer aspectos teóricos y conceptuales sobre nuevas normas o nuevos procedimientos, para garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión Integral de la Entidad.
- ✓ Fomentar en los funcionarios buenas prácticas, que permitan la satisfacción del servicio a nuestros usuarios, así como el mejoramiento del desempeño a través de las capacitaciones realizadas.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional a partir de las competencias individuales de los funcionarios.
- ✓ Incentivar el aprendizaje en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER				
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 9 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		

Metodología

La metodología consiste en contar con información que determine las necesidades reales de capacitación del personal al servicio del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander. El proceso de Gestión de Talento Humano, recopila la información teniendo en cuenta las siguientes herramientas:

- ✓ **Identificación de necesidades de capacitación:** Aplicación de la encuesta sobre las necesidades de capacitación (FORH02) a los funcionarios de planta, con el propósito de establecer el respectivo diagnóstico y conocer las expectativas de los funcionarios frente a unos temas específicos de capacitación que se plantean en dicha encuesta. Se consolida la información, se realiza el respectivo análisis teniendo en cuenta las prioridades principales, para de esta manera obtener el respectivo diagnóstico.
- ✓ **Recomendaciones dadas por el proceso de Gestión Integral:** Se tendrá en cuenta las recomendaciones producto de la auditoria interna y el Plan y Cronograma de Trabajo en relación con temas que permitan mejorar la salud, bienestar, calidad de vida, ambiente de trabajo en los términos de la salud ocupacional y la seguridad industrial para los funcionarios, así como temas relacionados con el mejoramiento continuo, indicadores de gestión y formulación de acciones de mejora.
- ✓ **Establecimiento del cronograma:** Una vez obtenido el diagnostico, se establece el cronograma de capacitaciones que se pondrá en marcha durante la vigencia. Es importante tener en cuenta que dentro de este plan de capacitación se contemplarán las capacitaciones que se consideren pertinentes dentro del Sistema de Gestión Integral.

9. EJECUCION

Es responsabilidad del Coordinador (a) Administrativa y Financiera, velar por el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC, establecido para la respectiva vigencia a través del respectivo cronograma de capacitaciones.

Cada vez que se programe una capacitación el Coordinador (a) Administrativo y Financiera informará a los funcionarios, mediante memorando interno que se enviará vía correo electrónico, dándose cumplimiento a la política de comunicación establecida por la Entidad.

 INDER Santander	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER			
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 10 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		

10. MODALIDADES DE CAPACITACION

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, tales como:

- ✓ **Seminarios y talleres:** En la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés y efectuar una profundización posterior.
- ✓ **Capacitación en el puesto de trabajo:** Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo para las actividades de salud ocupacional.

11. FACILITADORES

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC se efectuará en algunos casos por el personal de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas como y privadas.

12. PRESUPUESTO

La Entidad tiene establecido dentro del presupuesto para la vigencia los recursos necesarios para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación. (ver presupuesto vigencia 2019)

13. METAS E INDICADORES

La Entidad tiene establecido un indicador de gestión, denominado cumplimiento del Plan de Capacitación, cuyo objetivo es medir el porcentaje (%) de capacitaciones realizadas a los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER de acuerdo al Plan de Capacitación establecido. Se tiene definido como meta capacitar el 80% de los funcionarios para cada año y es responsabilidad del Coordinador (a) Administrativo y Financiero realizar la respectiva medición y seguimiento. (Ver matriz de indicadores)

Igualmente se establece otro indicador cuyo objetivo es medir el porcentaje inducción a los servidores públicos, el cual se medirá a partir de la presente vigencia. (ver matriz de indicadores), con el ánimo de garantizar la mejora en cada uno de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas por el Instituto.

 INDER Santander DEPARTAMENTO DE SANTANDER	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER		
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 11 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	

14. REGISTRO

En cada capacitación realizada se generará los registros exigidos por el procedimiento y que se encuentran publicados en el link del Sistema de Gestión Integral, como son:

- ✓ **Registro de Asistencia a Capacitación (FOGI07):** Debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación, facilita el control de las personas que asisten a las capacitaciones.
- ✓ **Evaluación / Reacción a la Capacitación (FOGI17):** Se aplica inmediatamente finalice la capacitación, dicho registro permite conocer la reacción de las personas que asisten a las capacitaciones con relación a las condiciones logísticas, el desarrollo pedagógico, el desempeño del capacitador y la pertinencia de la capacitación. Facilita identificar la percepción de quienes fueron capacitados, frente a los aspectos positivos y por mejorar, así como la identificación de los temas de interés para futuras capacitaciones.
- ✓ **Evaluación de la eficacia de la Capacitación (FORH10):** Se debe registrar el tema de la capacitación y el objetivo. Se debe formular las preguntas puntuales acerca de los temas tratados en dicha capacitación. Lo anterior con el fin de establecer el impacto de la misma.

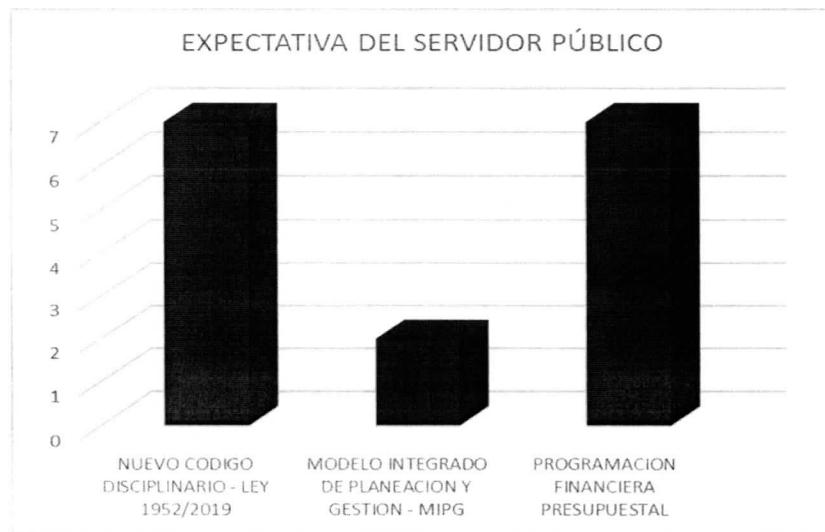
15. MECANISMO DE CONSULTA

Los mecanismos de consulta y difusión del Plan Institucional de Capacitación, serán a través de la publicación en el link del Sistema de Gestión Integral, el plan de inducción y reincidencia virtual, correo electrónico, y en medio físico en el archivo de gestión de la Coordinación Administrativa y Financiera.

16. RESULTADO Y ANALISIS DE ENCUESTAS DE CAPACITACION VIGENCIA 2019

Encuesta practicada en el mes de Febrero de 2019 a los diecisiete (17) funcionarios del INDER SANTANDER por parte del proceso de Gestión del Talento Humano con el propósito de fomentar las competencias laborales, mediante la actualización de conocimientos, habilidades y destrezas y solucionar las necesidades de capacitación individual y del grupo:

 INDER Santander	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER			
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 12 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		



Los temas planteados dentro de la encuesta de necesidades de capacitación se encuentran:

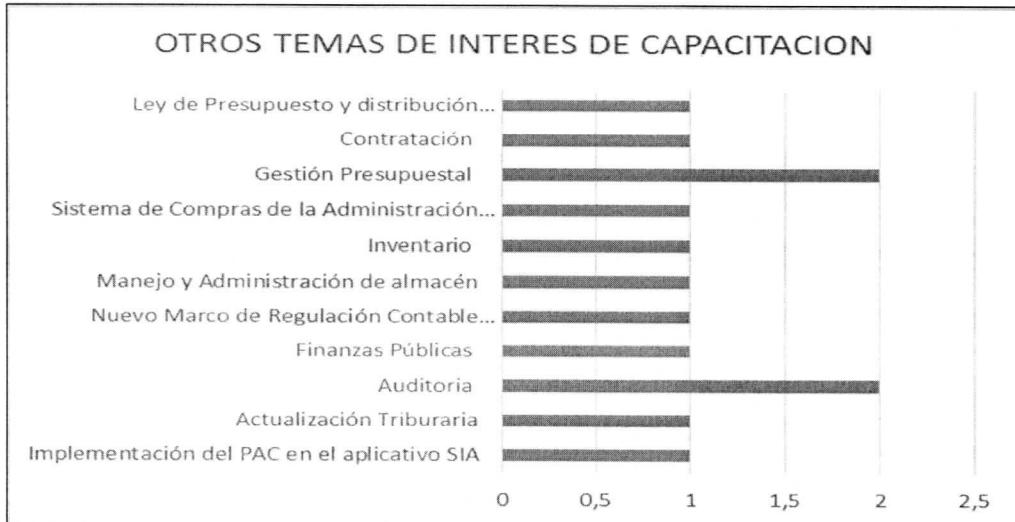
1. NUEVO CODIGO DISCIPLINARIO - LEY 1952/2019
2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION – MIPG
3. PROGRAMACION FINANCIERA PRESUPUESTAL

De acuerdo a los temas en mención se evidencia que el 41% de los encuestados consideran que el principal tema de interés para satisfacer dichas necesidades se enfoca en el nuevo Código Disciplinario - Ley 1952/2019 al igual que la Programación Financiera Presupuestal y el 12% Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Se evidencian otros temas de interés de los encuestados tales como:

- ✓ Gestión presupuestal, programación y planeación efectiva de ingresos y gastos en cada vigencia fiscal
- ✓ Ley de presupuesto, distribución administrativa y normas jurídicas relacionadas con el presupuesto, la transferencia fiscal.
- ✓ Implementación del PAC en el aplicativo SIA
- ✓ Actualización tributaria
- ✓ Auditoria de calidad-certificación
- ✓ Nuevo marco de regulación contable pública
- ✓ Finanzas publicas
- ✓ Capacitación individual sobre manejo y administración del almacén, inventarios y sistemas de compras de la administración pública.
- ✓ Contratación

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER			
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla León-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 13 DE 13	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		



Dentro de los comentarios adicionales de los funcionarios que contribuyan al mejoramiento del proceso se encuentran:

- Diseño de Plan de trabajo anual del área financiera, para que sea desarrollado de manera conjunta con la Dirección.
- Apoyo para la participación en seminarios, diplomados y/o actividades práctico-académicas inherentes a las funciones del cargo.
- Las capacitaciones como oportunidades de crecimiento diseñados a través de modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión Institucional.
- Las Capacitaciones deber ser el resultado de las deficiencias laborales que desempeñamos
- El año anterior se aprobó encuesta para certificación en auditoría de calidad y no se realizó dicho proceso, sería bueno que este año se hiciera la gestión.
- Capacitación sobre la gestión documental, de igual manera sobre la planeación, gestión y control de inventarios.


MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO
 Coordinadora Administrativa y Financiera

Proyecto: Sandra Liliana Valle / Gestora de Calidad (CPS) 

CÓDIGO: PLRH02

VERSIÓN: 01

FECHA: 22/02/2017

INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL



Vigencia 2019

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

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER				
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 2 DE 8	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo los aspectos de salud ocupacional, procurando en los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, el mejoramiento desempeño laboral, la calidad de vida, las relaciones y comunicaciones, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Facilitar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios.
- ✓ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

3. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social es aplicable a todos los funcionarios de planta del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.

4. POLITICAS

- ✓ La Entidad organizará las actividades de Bienestar sin afectar el normal funcionamiento del Institituto.
- ✓ La asistencia por parte de los funcionarios de planta a las actividades de Bienestar Social son de carácter obligatorio, incluyendo las actividades del Sistema de Gestión Integral.
- ✓ El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes y programas, se realizará mediante la aplicación de encuestas a los funcionarios de planta y de igual manera se tendrá en cuenta la evaluación que efectúe el Coordinador (a) Administrativo y Financiero frente a las actividades de la vigencia anterior, para verificar la aceptación e implementación de los programas, enmarcados en la normatividad vigente, así como la evaluación del clima organizacional.
- ✓ Para la programación de las actividades del Plan de Bienestar Social que se ofrecerá a los funcionarios de planta y sus familias, se tendrán en cuenta áreas como Deportivas, Recreativas y Vacacionales, Artísticas y Culturales y Promoción y Prevención de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

✓ TERMINOLOGIA

- ✓ **Aptitud:** conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencia para realizar una labor.

 INDER <small>Santander</small> <small>ESTADO DE SANTANDER</small>	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER			
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 3 DE 8	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

- ✓ **Bienestar Social:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.
- ✓ **Clima Laboral:** Hace énfasis en el ambiente de trabajo que se desarrolla diariamente dentro de la Entidad, influye en la productividad y el desarrollo de cada funcionario frente a los objetivos generales establecidos.
- ✓ **Cultura Organizacional:** Son los comportamientos que se establecen a través de los valores, hábitos y las normas que la entidad crea para que sean adoptados por todos los funcionarios, a fin de que interactúen a nivel interno unos con otros.
- ✓ **Programa:** Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo. Estrategia de intervención cuyas directrices determinan los medios que articulados gerencialmente, apoyan el logro de uno o varios objetivos de la parte general del Plan.
- ✓ **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se basa en una actividad multidisciplinaria la cual va dirigida a todos los funcionarios de la Agencia, en la cual se promueve la salud, los buenos hábitos, el bienestar en todos los ámbitos, y en seguridad la prevención y el control de accidentes y enfermedades y las condiciones que pueden poner en peligro la vida de los funcionarios.
- ✓ **Talento Humano:** Es un pilar fundamental en el desarrollo de una Entidad, ya que son el activo fijo que hace que la ésta crezca y sea reconocida, también se basa en la variedad de gustos e intereses de cada uno que hacen la suma para una organización con grandes competencias.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- ✓ **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 y (**Artículo 57**). La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.
- ✓ **Ley 100 de 1993:** Trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, trata el área de Protección y Servicios Sociales. En su preámbulo la ley dice: "La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad".
- ✓ **Ley 443 de 1998:** (**Artículo 35**), **Estímulos.** Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcancen niveles de excelencia.

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 4 DE 8	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

- ✓ **Ley 489 de 1998: (capítulo 5° - Artículo 26)**, Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los Servidores Públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones.
- ✓ **Ley 734 de 2002 ó leyes que la modifiquen o adicionen, en su Título IV. Capítulo I. Derechos. Artículo 33, numeral 4:** “Participar en todos los programas de bienestar social, que para los servidores públicos y sus familiares que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales” .
- ✓ **Ley 209 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 Ley 3054 de 1998:** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- ✓ **Decreto 1572 de 1998: (Título 4º),** Planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios
- ✓ **Decreto 4461 de 2005:** Los programas de educación no formal y de educación formal, estarán dirigidos a los empleados públicos y se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos.
- ✓ **Decreto 1227 de 2005: (Título 5º),** Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos.
- ✓ **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 del 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios (Artículo 70), 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 artesanas 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 mayo 26 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 mayo 26 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ **Decreto 1499 de 11 de septiembre 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.
- ✓ **Resolución 0312 del febrero 13 de 2019, deroga la Resolución 1111 de 2017:** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST.

 INDER Santander	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER			
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 5 DE 8	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

- ✓ **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 235 de 8 de Abril de 2011:** Por la cual se ajusta adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de planta de personal del Indersantander.

6. METODOLOGIA

- ✓ La metodología empleada consiste en la aplicación de una encuesta (FORH09), instrumento mediante el cual se recopiló la información requerida para conocer las expectativas e intereses de los funcionarios con respecto a las necesidades de bienestar, calidad de vida laboral, incentivos y educación formal.
- ✓ Se consolida la información y se realiza un informe que permite conocer un diagnóstico que servirá de base para la elaboración del cronograma para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social del Instituto.
- ✓ Una vez obtenido el diagnóstico, se establece el cronograma de actividades de Bienestar Social, que se pondrá en marcha durante la vigencia. Es importante tener en cuenta que dentro de este plan de capacitación se contemplarán las capacitaciones que se consideren pertinentes dentro del Sistema de Gestión Integral.
- ✓ Al establecer el cronograma que dará cumplimiento al Plan de Bienestar Social de la vigencia 2019, se tendrá en cuenta que se contemplan las áreas Deportiva, Promoción en Salud, Artística y Cultural y Recreativas, para dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente.

7. EJECUCION

La Coordinación Administrativa y Financiera es la responsable de formular y ejecutar el Plan de Bienestar Social del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander, con la aprobación de la Dirección.

8. PRESUPUESTO

Dentro del presupuesto para la vigencia 2019, el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDER SANTANDER, estimó un rubro para la ejecución del Programa de Bienestar Social. (ver presupuesto vigencia 2019).

METAS E INDICADORES

- ✓ Fortalecer el clima laboral a nivel de relaciones interpersonales y trabajo en equipo.
- ✓ Realizar actividades que generen espacios de integración dentro de los funcionarios del Instituto.

 INSTITUTO DEPORTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER				
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 6 DE 8	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

Indicador:

Se establece un indicador, cuyo objetivo es medir el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, se define como meta ejecutar el 90% de las actividades que se apruebe en los cronogramas anuales. (ver matriz de indicadores)

9. REGISTRO

Cada actividad realizada para dar cumplimiento al programa de Bienestar Social de la Entidad generará los respectivos registros que estarán disponibles en el archivo de gestión de la Coordinación Administrativa y Financiera.

10. MECANISMO DE CONSULTA

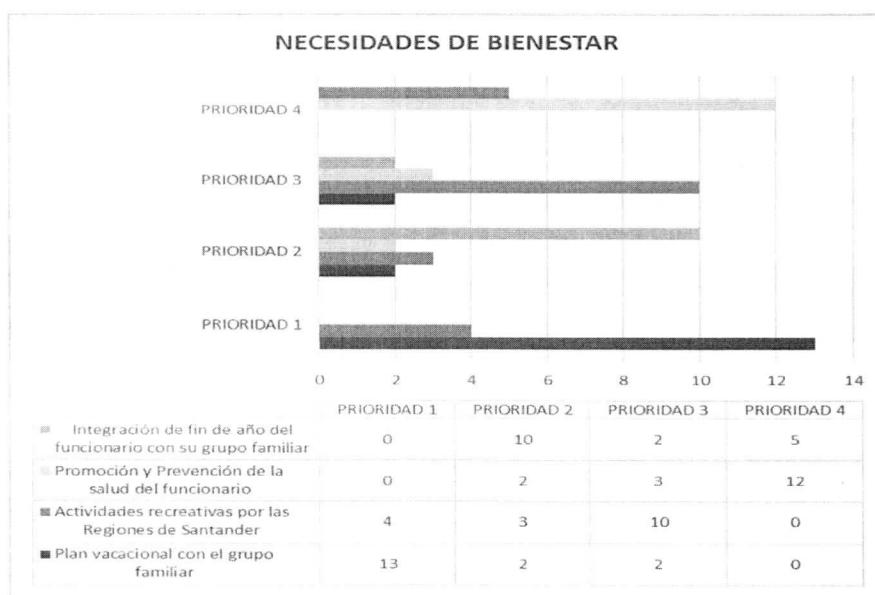
Los mecanismos de consulta y difusión del Plan de Bienestar Social, serán a través de la publicación en el link del Sistema de Gestión Integral, el plan de inducción y reinducción virtual, y en medio físico en el archivo de gestión de la Coordinación Administrativa y Financiera.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER			
CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 7 DE 8	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

11. RESULTADO Y ANALISIS DE LAS ENCUESTAS DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Encuesta practicada en el mes de Febrero de 2019 a los diecisiete (17) funcionarios del INDER SANTANDER, por parte del Gestión de Talento Humano, con el propósito de beneficiar a los funcionarios del Instituto y mejora el desempeño laboral y el nivel de vida del él y su grupo familiar:

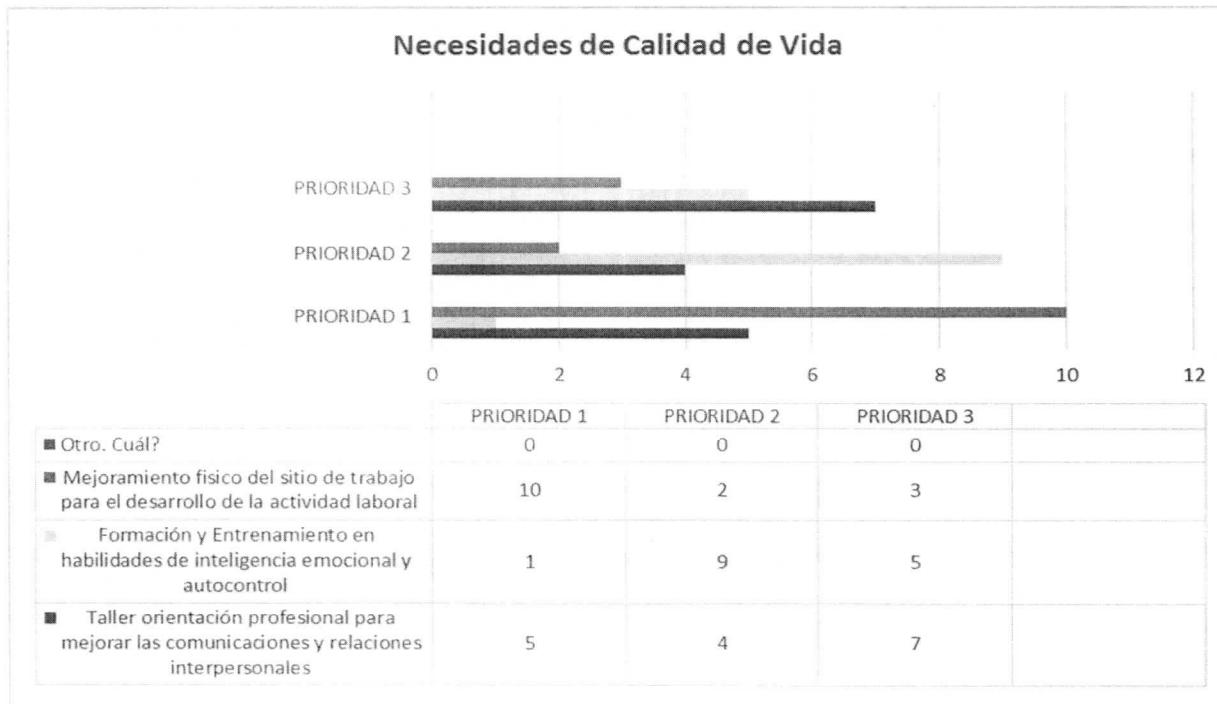
- **NECESIDADES DE BIENESTAR**



Dentro las necesidades prioritarias detectadas en la aplicación de la encuesta se encuentra como principal prioridad el Plan Vacacional con el grupo familiar y se evidenció un empate entre las Actividades recreativas por las Regiones de Santander y la Integración de fin de año del funcionario con su grupo familiar.

CODIGO: PLRH01-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 8 DE 8	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		

- NECESIDADES DE CALIDAD DE VIDA



Dentro de las necesidades de calidad de vida que los funcionarios desean suplir se encuentra como principal prioridad el Mejoramiento físico del sitio de trabajo para el desarrollo de la actividad laboral, seguida de la Formación y Entrenamiento en habilidades de inteligencia emocional y autocontrol.


MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO
 Coordinadora Administrativa y Financiera

Proyecto: Sandra Liliana Valle / Gestora de Calidad (CPS) 

INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS



Vigencia 2019

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



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 2 DE 10	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS		

1. OBJETIVO GENERAL

Reconocer el buen desempeño de los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, a través del plan de Estímulos e Incentivos diseñado por la entidad, con el fin de motivar la eficiencia, la creatividad, el compromiso y su efectiva participación en el logro de los fines misionales del Instituto.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Realizar estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.
- ✓ Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar, teniendo en cuenta el resultado obtenido en el diagnósticos que realiza la Entidad para cada vigencia.

3. ALCANCE

El Plan de Estímulos e Incentivos aplican a los funcionarios de planta del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.

4. POLITICAS

- ✓ El Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, dará a sus funcionarios de planta, los siguientes estímulos específicos en coordinación con el área de protocolo, en ocasiones tales como:

Estímulo	Objetivo	Ocasión	Fecha
Cada uno de estos días especiales el empleado recibirá una tarjeta de felicitación por parte del INDERSANTANDER	Expresar la alegría que la siente el INDERSANTANDER por celebrar con sus funcionarios las fechas especiales.	Día del cumpleaños	Del funcionario
		Día de Graduación	Del funcionario
		Día del contador	Marzo 01
		Día Internacional de la Mujer	Marzo 08
		Día de la Secretaria	Abril 26
		Día Internacional del Trabajo	Abril 26
		Día del Abogado	Junio 22
		Día del Administrador	Noviembre 04



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: SI	PÁGINA: 3 DE 10	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS		

En cada caso, el funcionario recibirá una tarjeta de pésame o condolencia y la presencia espontánea del Director y compañeros.	Expresar la solidaridad del INDERSANTANDER, frente a las situaciones dolorosas de los funcionarios.	Muerte de un ser querido Enfermedad penosa y prolongada de un familiar cercano (padres, hijos, hermanos o cónyuge) o propia	
Se entregarán una placa de reconocimiento a su labor por los años de servicio en el INDERSANTANDER.	Reconocer públicamente la experiencia de aquellos funcionarios que han laborado largo tiempo en el INDERSANTANDER.	Cumplimiento de cinco, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta años continuos de trabajo en el INDERSANTANDER	
Se dará la respectiva inducción, acompañado de un saludo de bienvenida.	Acoger al nuevo funcionario, con el fin de motivar el sentido de pertenencia por el INDERSANTANDER, a partir del primer contacto con él.	Ingreso de un nuevo funcionario al INDERSANTANDER	

5. TERMINOLOGIA

- ✓ **Equipo de Trabajo:** Es el conjunto de empleados que en forma cooperativa desarrollan sus funciones contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de procesos y proyectos integrales, que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.
- ✓ **Incentivos Formales:** Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento. Ejemplo: Los incentivos otorgados por obtener una evaluación excelente.
- ✓ **Incentivos Informales:** Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado. Ejemplo: En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.
- ✓ **Incentivos Intrínsecos:** Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor. Ejemplo: La posibilidad que tiene el empleado de escoger el proyecto que va a desarrollar, porque con este se siente más a gusto, le genera retos o se relaciona con lo que le interesa.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 4 DE 10	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS		

- ✓ **Incentivos Extrínsecos:** Estímulos tomados del entorno para el servidor público, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1227 de 2005, artículos 76 y 77. *Ejemplo: El servidor recibe beneficios que la entidad otorga por el buen desempeño en el cargo y que garantizan sentirse a gusto con el sitio de trabajo.*
- ✓ **Incentivos Pecuniarios:** Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad. Ejemplo: Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- ✓ **Incentivos no Pecuniarios:** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia. Ejemplo: Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal, Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación), Día compensatorio, Plan vacacional escogido, Actividades socioculturales y recreativas, Estacionamiento pagado por la empresa., Cena para dos en un restaurante reconocido, Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura), Financiación de investigaciones o de estudios en el Exterior.
- ✓ **Incentivos de Recompensa:** Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados. Ejemplo: Concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado, siempre y cuando no vayan en contra de lo establecido legalmente.
- ✓ **Incentivos de Reconocimiento:** Se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36. Ejemplo: Reconocimiento Verbal (Una frase de aprobación), Reconocimiento Gestual o Mímico (Un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento)
- ✓ **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 5 DE 10	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS		

incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- ✓ **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 y (**Artículo 57**), La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas
- ✓ **Ley 100 de 1993:** Trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, trata el área de Protección y Servicios Sociales. En su preámbulo la ley dice "La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.
- ✓ **Ley 443 de 1998:** (**Artículo 35**), Estímulos. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcancen niveles de excelencia.
- ✓ **Ley 489 de 1998:** (**capítulo 5º - Artículo 26**), Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los Servidores Públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones.
- ✓ **Ley 909 de 2004:** Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- ✓ **Decreto 752 de 1984:** Reglamenta los Programas de Capacitación y Bienestar Social

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 6 DE 10	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS		

- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998:** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- ✓ **Decreto 1567 de 1998:** Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- ✓ **Decreto 1572 de 1998: (Título 4º),** Planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios
- ✓ **Decreto 2504 de 1998:** Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- ✓ **Decreto 4461 de 2005:** Los programas de educación no formal y de educación formal, estarán dirigidos a los empleados públicos y se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos.
- ✓ **Decreto 1227 de mayo 26 de 2005:** Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos. Reglamentario de la Ley 909 de 2004 y explicita los ejes centrales propuestos en el decreto 1567 de 1998.
- ✓ **Decreto 1227 de 2005:** reglamenta parcialmente la ley 909 del 2004 y el decreto ley 1567 de 1998, los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios (**Artículo 70**), 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 artesanas 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 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ **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.
- ✓ **Ley 734 de 2002 ó leyes que la modifiquen o adicionen, en su Título IV. Capítulo I. Derechos. Artículo 33, numeral 5:** "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes".



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 7 DE 10	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS		

- ✓ **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 235 de 8 de Abril de 2011:** Por la cual se ajusta adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de planta de personal del Indersantander.
- ✓ **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 – INDER SANTANDER.
- ✓ **Acuerdo 617 de 10 de Octubre de 2018, deroga el Acuerdo 565 de 2016:** “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”

7. METODOLOGIA

- ✓ El Plan de Incentivos y Estímulos del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDER SANTANDER, se ejecutará a lo largo de cada vigencia.
- ✓ La metodología empleada consiste en la aplicación de una encuesta (FORH09), instrumento mediante el cual se recopila la información requerida para conocer las expectativas e intereses de los funcionarios con respecto a las necesidades de bienestar, calidad de vida laboral, incentivos y educación formal.
- ✓ De acuerdo a los resultados obtenidos se procederá a proporcionar los incentivos a los respectivos beneficiarios
- ✓ Se llevará un control de las actividades desarrolladas frente a todo lo relacionado con los estímulos e incentivos.

8. EJECUCION

La Coordinación Administrativa y Financiera es la responsable de formular y ejecutar el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander, con la aprobación de la Dirección.



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: SÍ	PÁGINA: 8 DE 10	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS		

9. PRESUPUESTO

Dentro del presupuesto para la vigencia 2019, el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDER SANTANDER, estimó un rubro para la ejecución del Plan de Estímulos e Incentivos. (ver presupuesto vigencia 2019)

10. REGISTRO

Cada actividad realizada para dar cumplimiento al Plan de Estímulos e Incentivos de la Entidad generará los respectivos registros que estarán disponibles en el archivo de gestión de la Coordinación Administrativa y Financiera.

11. MECANISMO DE CONSULTA

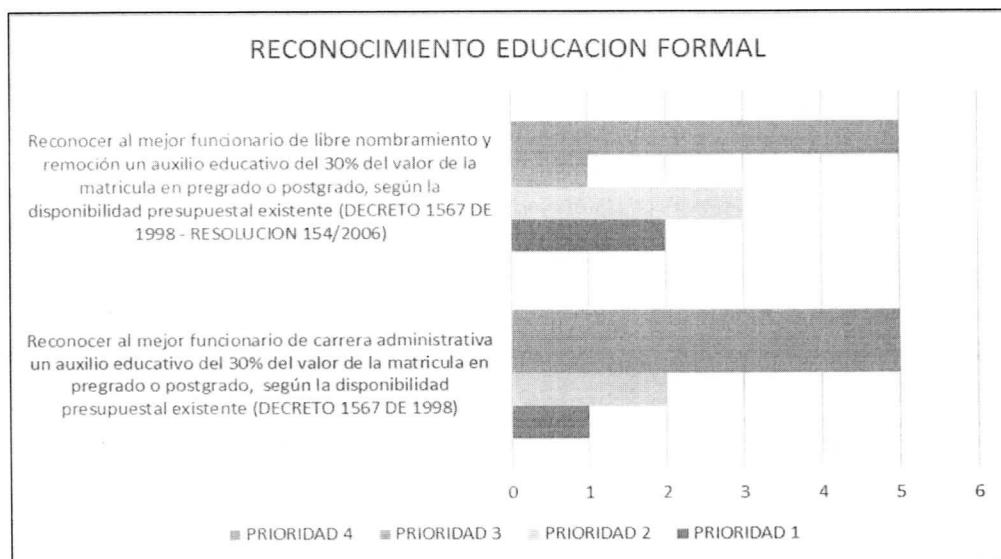
Los mecanismos de consulta y difusión del Plan de Estímulos e Incentivos, serán a través de la publicación en el link del Sistema de Gestión Integral, inducción y reinducción virtual, correo electrónico, y en medio físico en el archivo de gestión de la Coordinación Administrativa y Financiera.

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 9 DE 10	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS		

12. RESULTADO Y ANALISIS DE ENCUESTAS DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

- RECONOCIMIENTO EDUCACION FORMAL E INCENTIVOS

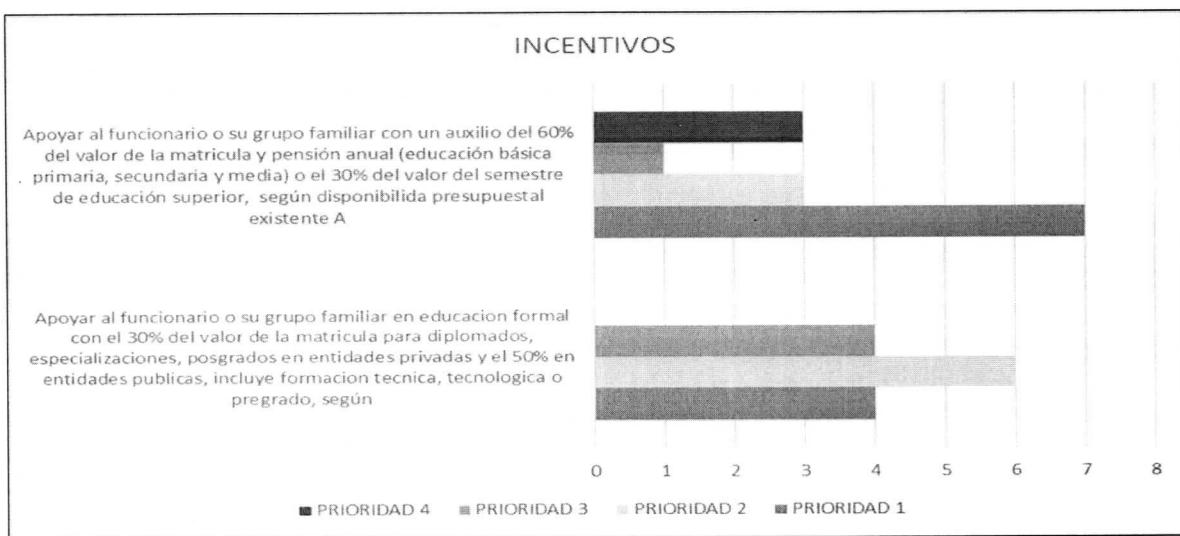
Con el fin de crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción con un tiempo de permanencia en el Instituto mayor a un año, se aplicó la encuesta en el mes de Febrero de 2019 a los diecisiete (17) funcionarios del Instituto, arrojando los siguientes resultados con relación a los incentivos y educación formal:





INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

CODIGO: PLRH03-01	FECHA: 22/02/2017	ELABORÓ: Sandra Liliana Valle Flórez Gestora Calidad (Contratista)	APROBÓ: Maria Amparo Castellanos Representante de la Dirección	APROBÓ: Diego Fernando Mancilla Leon-Director
CONTROL: Sí	PÁGINA: 10 DE 10	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS		



Con relación a los reconocimientos e incentivos, los encuestados consideran como principal prioridad, reconocer al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción un auxilio educativo del 30% del valor de la matricula en pregrado o postgrado, según la disponibilidad presupuestal existente en el Instituto.

Se considera como principal prioridad apoyar al funcionario o su grupo familiar con un auxilio del 60% del valor de la matricula y pensión anual (educación básica primaria, secundaria y media) o el 30% del valor del semestre de educación superior, según disponibilida presupuestal existente


MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO
Coordinadora Administrativa y Financiera

Proyecto: Sandra Liliana Valle / Gestora de Calidad (CPS) 