




PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

IDESAN 2026

INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER "IDESAN"

Bucaramanga, enero de 2026

Proceso Gestión del Talento Humano

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	--	---	--

Contenido	
Introducción.....	3
Objetivo.....	5
Alcance.....	5
Competencias y Responsables.....	6
Beneficiarios.....	7
Etapas de Desarrollo.....	7
Marco Normativo.....	7
Desarrollo y/o Descripción	9
Ejes de Intervención del Programa.....	10
Fases de Evaluación y Seguimiento	12
Nivel de Satisfacción de los Servidores frente a las Actividades Desarrolladas en Plan de Bienestar.....	13
Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.....	14
Entidades de Apoyo	15
Metodología.....	16
Diagnóstico de necesidades.....	16
Planificación.....	18
PREPENSIONADOS	20
Objetivos.....	20
Marco Legal	21
Marco conceptual.....	22
Metodología – Etapas del Programa.....	23
Responsables del Programa.....	24
Identificación de Necesidades	25
Procedimiento para Solicitudes.....	26

Introducción

El presente documento contiene el Sistema de Estímulos-Planes de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander "IDESAN", formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores del Instituto y los resultados obtenidos mediante la encuesta de la vigencia anterior, dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales, teniendo en cuenta los lineamientos contemplados por el orden nacional de que todas las entidades públicas deben consagrar un plan de bienestar social e incentivos para los funcionarios de las mismas.




Teniendo en cuenta que el pilar fundamental del Instituto es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; por lo que se busca es satisfacer las necesidades de sus funcionarios y lograr un desarrollo integral mejorando su nivel de vida y el de su familia por medio de las actividades desarrolladas de tipo recreativa, deportiva, sociocultural, calidad de vida laboral, educativa, y salud para todos.

Por lo tanto, la Coordinación del Grupo de la Gestión Financiera y Administrativa - y el comité de Bienestar social liderando el proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos del Instituto, así como la eficacia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

La Coordinación del Grupo de la Gestión Financiera y a su vez con el comité de Bienestar social, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio de la ejecución de una encuesta aplicada en el mes de enero de 2026, del cual sirve de base en la elaboración del Plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2026.

Para la presente vigencia, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de Sistema de Salud y de seguridad en el trabajo; esto con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades en el programa.

El Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idadesan@idadesan.gov.co NOIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idadesan.gov.co	 X- Twitter: @idadesan  Facebook: @idadesan  Instagram: @idadesan
-------------------	---	--	--	--

servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

Glosario

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

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

Estímulos: Son los programas que se realizan con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos.

Incentivos: Son los reconocimientos que se otorgan a los servidores públicos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

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




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

Compromiso organizacional: Es el compromiso de los Servidores Públicos con la Entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

Programa de Bienestar: Compuesto por un conjunto de actividades encaminadas a mejorar y estimular a los servidores públicos, buscando la integración entre los servidores y sus familias.

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es muy relevante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos,

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

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

Objetivo.

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander "IDESAN" y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.




Objetivos Específicos

Los objetivos estratégicos orientan las acciones propuestas a los actores relevantes para avanzar en las estrategias necesarias en el marco de la planificación y gestión general del Talento Humano:

- Contribuir, a través de actividades de promoción y prevención, en la construcción de una mejor calidad de vida, en las áreas educativas, recreativas, deportivas, y culturales de los Servidores Públicos y su grupo familiar.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el clima laboral y desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, así como la eficiencia, eficacia y efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad institucional de tal manera que se promueva en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público en el marco de la transformación digital.

Alcance.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Servidores Públicos, tiene en cuenta el Decreto N° 1083 de 2015, que establece: "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idadesan@idadesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idadesan.gov.co	 X- Twitter: @idadesan  Facebook: @idadesan  Instagram: @idadesan
-------------------	---	--	---	--

social, podrán brindar a todos los empleados y sus dependientes la protección y programa de Servicio social, Deportes, Entretenimiento y Vacaciones".

Este plan se aplica en todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control - SIGC de la entidad en los que se identifican las necesidades, para incentivar a los servidores públicos tanto a nivel individual como colectivo, soportados en un talento humano motivado, que busca optimizar la prestación del servicio a partir de espacios donde puedan compartir y afianzar las relaciones interpersonales.

Competencias y Responsables

Las competencias establecidas en el Decreto Ley 1567 de 1998 en los literales:

C: Entidades Públicas del orden Nacional y Territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales; y




D: Comités Institucionales e Interinstitucionales de Empleados del Estado. Participarán en el diseño y la ejecución de programas.

Responsabilidad de las dependencias: El Decreto 1083 de 2015, establece: ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces: En los programas de bienestar. Es de responsabilidad la dependencia de Talento Humano o de quien haga sus veces: de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social, e Incentivos.

Proceso Gestión del Talento Humano y el Ordenador del Gasto.

Condiciones Generales

- Los programas de Bienestar Social se aplicarán a todos los servidores públicos y se podrán hacer extensivos a su núcleo familiar.
- Los programas de Bienestar social se podrán realizar dentro o fuera de la jornada ordinaria laboral, buscando la participación del mayor número de servidores públicos posible.
- Las actividades que se desarrollen deben propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades lúdicas, recreativas, de integración y deportivas.
- Se deben establecer nuevos y mejores niveles de confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.
- El desarrollo de las actividades debe generar un clima organizacional que manifieste en sus Servidores Públicos, la motivación y calidez humane en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idadesan@idadesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idadesan.gov.co	 X- Twitter: @idadesan  Facebook: @idadesan  Instagram: @idadesan
-------------------	---	--	---	--

refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a sus usuarios internos y externos.

- Los programas de Bienestar Social se llevarán a cabo bajo la modalidad presencial.

Beneficiarios:

El plan de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a todos los servidores públicos del Instituto, vinculados según los parámetros de la Ley 909 de 2004 y puede hacerse extensivo a sus familias, conforme lo establece el Decreto 1083 de 2015.

- Carrera Administrativa
- Provisionalidad y
- Libre Nombramiento y Remoción

Etapas de Desarrollo




Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y Diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de los servidores públicos para el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2026.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

Marco Normativo

El marco normativo que rige el Bienestar en el sector público es el siguiente:

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los trabajadores junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los trabajadores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idadesan@idadesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idadesan.gov.co	 X- Twitter: @idadesan  Facebook: @idadesan  Instagram: @idadesan
-------------------	---	--	---	--

Así mismo, el **capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567 de 1998** define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los trabajadores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Ley 1010 de 2006: adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El **artículo 32 del Decreto 2929 de 2005, reglamentario del Decreto Ley 775 de 2005**, establece la obligación de adoptar programas institucionales de Bienestar, encaminados a la intervención en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, atendiendo necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el objeto de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura

Decreto 1083 de 2015 Título 10 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.




Programa Nacional de Bienestar Social “Servidores saludables, entidades sostenibles” 2023-2026” del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece lineamientos para las entidades del orden nacional y territorial en materia de bienestar.

Guía de estímulos para los servidores públicos: Función Pública – Septiembre del 2018. Recurso de difusión de los lineamientos impartidos por la Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG.

Ley 811 de 2016 Objeto. La presente ley tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional

Ley 1857 de 2017 “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 051 de 2017 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

Ley 1857 de 2017 Día de la Familia: de conformidad con la que establece: "Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declámese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia".

Ley 1960 de 2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"

Decreto 1227 de 2022 "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

Ley 2466 de 2025 – Amplía las conductas que configuran acoso laboral e incluye discriminación por orientación sexual, identidad de género y condiciones económicas.

Desarrollo y/o Descripción

Introducción.




El Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander "IDESAN", como Ente Territorial regido por la Ley 909 de 2004 debe brindar a sus Servidores Públicos un Plan de Bienestar Social e Incentivos que contribuyan al desarrollo armónico e integral y al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores públicos, buscando un ambiente laboral favorable.

Al elevar el nivel de vida del servidor público, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y por lo tanto a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la entidad.

Justificación

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del Servidor Público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los Servidores Públicos en los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca mayor cubrimiento de manera eficiente y eficaz de la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar, de los cuales se espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los usuarios internos y externos, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral;

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

haciendo partícipes a los Servidores Públicos y sus familias. Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el deber de brindar un tratamiento preferencial a su talento humano con calidad.

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar. "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2023-2026 que fue creado con el Objetivo de servir como instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, siendo lo que indica el Programa Nacional de Bienestar.

Por lo anterior, El programa de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar, de modo que se definieron los siguientes ejes.

Ejes de Intervención del Programa

Para promover una atención integral del Servidor Público y propiciar un desempeño productivo que conlleve a mejores resultados y niveles de satisfacción laboral, el Plan de Bienestar Social se enmarca en los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, que son:

- 1) Equilibrio Psicosocial,
- 2) Salud Mental,
- 3) Diversidad e Inclusión,
- 4) Transformación digital
- 5) Identidad y vocación por el servicio público




Eje de equilibrio psicosocial

En este eje se tendrá en cuenta actividades que contribuyan a mantener en los servidores públicos buenos ambientes laborales, incluyendo factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y de calidad de vida laboral

Los programas de este eje serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la entidad. (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 23).

Dentro de este eje, se incluyen programas para mejorar factores psicosociales, tales como:

- 1) Programas de prevención de riesgos laborales
- 2) Eventos deportivos, recreativos y vacacionales.
- 3) Eventos artísticos, de emprendimiento
- 4) Capacitación formal en artes y artesanías, u otras modalidades.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

- 5) Bienestar física, mental y psicológica
- 6) Entorno laboral saludable
- 7) Acciones para la promoción del salario emocional

El salario emocional en el Instituto.

- 1) De forma anticipada compensar el tiempo para los descansos de Semana Santa
- 2) Realizar actividades específicas, con las cuales podrá disfrutar con la familia
- 3) Disfrutar el día de cumpleaños en descanso compensatorio
- 4) Compensar anticipadamente la jornada semestral referida en el parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017.

Programas de equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:

- 5) Horarios flexibles Implementar el trabajo en casa
- 6) Espacio para compartir en familia
- 7) Promoción y uso de la bicicleta como medio de transporte
- 8) Eventos deportivos, recreativos y vacacionales

Programas sobre calidad de vida laboral:

- 9) Celebración de fechas especiales: Día del servidor público, día de la mujer, día de los niños, entre otras
- 10) Incentivar con reconocimiento a la labor de los servidores públicos
- 11) Promoción de alianzas estratégicas, continuar con la extensión del programa Servimos del orden nacional.

Eje de salud mental

En este se desarrollarán acciones que contribuyan a la salud mental de los servidores Públicos buscando un estado de bienestar. En este aspecto se puede incluir acciones, así:




Higiene mental o psicológica:

Orientación psicológica, a través de profesionales en psicología, que aborden distintas conductas que puedan afectar su salud emocional.

Programas de prevención y manejo de tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral.

Prevención de nuevos riesgos a la salud:

- Prevención de sedentarismo
- Manejo del estrés, ansiedad y depresión

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

- Promoción de ejercicio físico
- Prevención al sistema cardiovascular motivado con el ejercicio físico inscripción en el gimnasio
- Caminatas ecológicas.

Eje diversidad e inclusión

Se adelantarán acciones para fomentar una cultura en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón (PNB 2023-2030). Las acciones para desarrollar podrán ser:

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

- Charlas o talleres para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad
- Acciones para prevenir conductas discriminatorias
- Definir rutas de atención ante estas situaciones
- Prevención, atención y medidas de protección

Talleres sobre identificación y detección de situaciones de acoso laboral, sexual, violencia física, psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres o basadas en género o cualquier tipo de discriminación.

Taller de fortalecimiento del servidor (inteligencia emocional).

Eje de Transformación digital

En este eje la entidad debe implementar nuevas herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación y agilizar o simplificar procesos y procedimientos que generen bienestar.

Eje Identidad y vocación por el Servicio Público




El Instituto a través del Plan estratégico del TI (PETI), como parte de la transformación digital exigida por las normas legales colombianas contemplan la meta de uso y apropiación del TI, para lo cual contiene previsto un ciclo de capacitación básica durante el año 2026 al respecto.

Se continuará con las estrategias para la promoción, interiorización y vivencia de los valores del Código de Integridad desde la firma de este plan.

Fases de Evaluación y Seguimiento

Evaluación y seguimiento

Corresponderá al Coordinador del Grupo de la Gestión Financiera y Administrativa realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia 2026.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

Los indicadores que permitan la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación

Eje de Identidad y Vocación por el servicio público

- Preparación y fortalecimiento en competencias del uso de herramientas digitales
- Preparar a los servidores en analítica de datos
- Protección de la Información
- Implementación de Procesos, procedimientos que faciliten el desempeño de las labores.

Nivel de Satisfacción de los Servidores frente a las Actividades Desarrolladas en Plan de Bienestar

Metas e indicadores

Metas

Se establecen dos (2) metas, así:

1. Ejecutar el 100% de las actividades que se aprueben en el cronograma anual. (Eficacia).
2. Obtener un grado de satisfacción del 100% en las actividades de bienestar por parte de los servidores públicos que participan. (Efectividad).

Indicadores

Para efectos de la evaluación y control, se definen los siguientes indicadores de gestión:




<u>NOMBRE INDICADOR</u>	<u>OBJETIVO INDICADOR</u>	<u>FORMULA INDICADOR</u>
Cumplimiento del Plan de Bienestar Incentivos	Medir el Porcentaje de actividades de bienestar e incentivos realizadas a los servidores públicos de acuerdo con el Plan de Bienestares incentivos.	(No. De actividades ejecutadas en el periodo/Total de actividades Programadas en el periodo) *100%
Satisfacción actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos	Establecer cuantos servidores públicos aprueban las actividades de bienestar donde participan.	(Sumatoria del número de servidores públicos satisfechos con la actividad / Total de servidores públicos que asistieron a

		la actividad) *100%
--	--	---------------------

Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Se anexa a este plan el cronograma de actividades y los resultados de los informes que sirvieron como insumo para su elaboración. Es importante señalar que el cumplimiento de los plazos y la ejecución de las tareas podrían ajustarse en función de las nuevas alianzas estratégicas que se establezcan para el logro de los objetivos.

Tabla 1 Cronograma bienestar e incentivos 2026




NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

Nro.	Temáticas	Actividades	Ene	Feb	Marz	Abril	May	Junio	Julio	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
1	Equilibrio sipsosocial	Celebración de cumpleaños	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Salario emocional	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Entorno laboral saludable		x										
		Actividades para el manejo efectivo del tiempo		x		x								
		Acciones frente a los cambios organizacionales		x		x		x			x			
		Eventos deportivos, recreativos y culturales		x			x			x			x	
		Día de la mujer			x									
		Jornada de calidad hacia las relaciones interpersonales		x		x		x		x		x		
		Día de la niñez y recreación				x								
		Día de la familia						x						x
		Día del Servidor público						x						
		Acciones de formación técnicas desconexión laboral			x			x						
2	Salud mental	Actividades para el mantenimiento de la salud mental		x		x		x		x	x	x	x	
		Prevención del sedentarismo		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Estrategias de trabajo hacia el respeto entre superiores y subordinados		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Estrategias para el manejo de ansiedad y depresión			x		x		x		x		x	
		Telemedicina y Tele orientación psicológica servidores			x				x			x		
3	Diversidad e Inclusión	Detección de Acoso Laboral, sexual, ciberacoso, abuso de poder			x		x			x				
		Prevención, atención y medidas de protección violencia y discriminación por raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón			x				x					
		Detección de Acoso Laboral, sexual, ciberacoso, abuso de poder				x				x				
4	Transformación digital	Preparación y fortalecimiento en competencias en el uso de las herramientas digitales		x		x		x		x		x		
		Preparar a las y los servidores públicos en la analítica de datos			x			x			x			
		Implementación de procesos, procedimientos que faciliten el desempeño de las labores			x			x		x				
		Charla sobre Protección de la información			x				x			x		
5	Identidad y Vocación por el servicio público	Realizar actividades pedagógicas de la buena comunicación y jornadas de reflexión		x		x		x					x	
		Charla sobre el respeto teniendo en cuenta los valores del Servidor Público			x		x		x		x			
		Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos						x					x	
		Actividades encaminadas a promover la vocación por lo público		x				x			x			

Entidades de Apoyo

Para dar cumplimiento al Sistema de Estímulos-Planes de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de Instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idadesan@idadesan.gov.co NOFICACIONES JUDICIALES: judicial@idadesan.gov.co	 X- Twitter: @idadesan  Facebook: @idadesan  Instagram: @idadesan
-------------------	--	--	---	--




- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

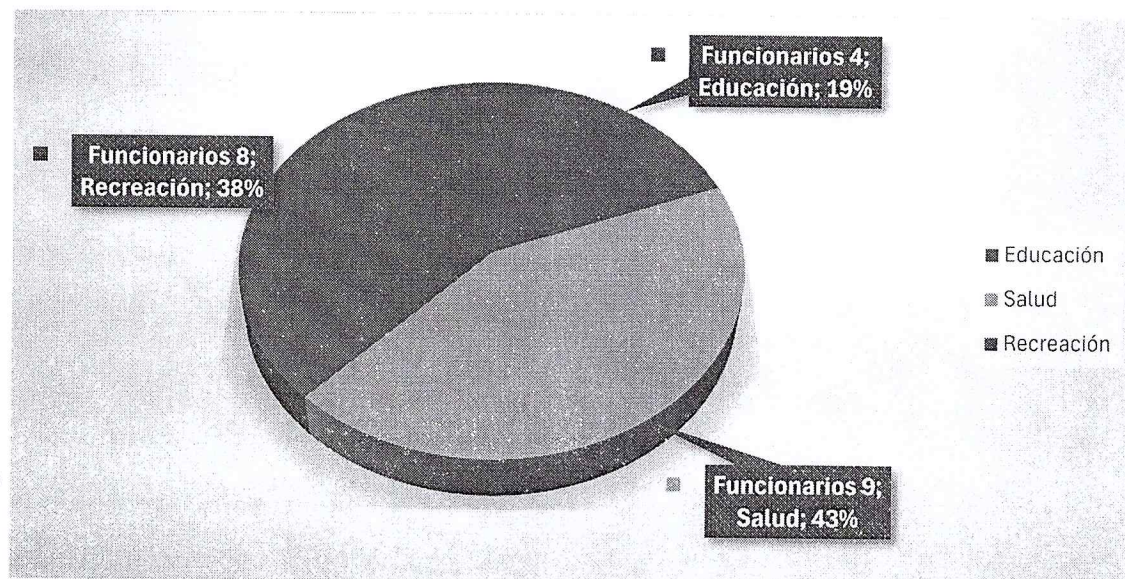
Metodología.

Diagnóstico de necesidades.

Con el fin de dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos se diseñó una herramienta tipo encuesta con la cual se hace el diagnóstico de necesidades de bienestar, la cual tuvo una participación del 100% del personal de la planta del Instituto, vinculado a la fecha de esta.

El Programa de Bienestar Social se apoya en dos bases fundamentales: los lineamientos de la dirección y las iniciativas de los servidores públicos, su herramienta (Encuesta de Necesidades de Bienestar, incentivos) arrojó los siguientes resultados, los cuales se enmarcan en los ejes propuestos, así:

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--



Los servidores públicos han solicitado el acceso a los beneficios del **Plan de Bienestar Social**, con el fin de fortalecer sus condiciones de vida. La distribución requerida se prioriza de la siguiente manera: un **43% para el componente de salud** (dirigido a 9 funcionarios), un **19% para educación** (destinado a 4 servidores) y un **38% para recreación** (en beneficio de 8 colaboradores). Esta iniciativa busca impactar positivamente en el desarrollo integral y el clima organizacional.

Los estímulos de los servidores del Instituto, cuenta con unas necesidades en un mayor porcentaje en acciones de salud en los diferentes niveles, así como en educación y por último en recreación y deporte de acuerdo con los porcentajes reflejados

A partir de estas iniciativas se establecerán las actividades a ejecutar, con base en los recursos presupuestales disponibles desde el rubro de bienestar social y también muchas de las actividades del eje de salud mental se podrán abordar desde el área de seguridad y salud en el trabajo.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	X- Twitter: @idesan Facebook: @idesan Instagram: @idesan
-------------------	--	--	---	--

Planificación.

La planificación corresponde al diseño del plan de bienestar social y el desarrollo de actividades a lo largo del año, la correcta definición de los objetivos a llevar a cabo y coordinar y preparar los recursos necesarios.

Ejecución.

La ejecución es el proceso de implementar o poner en marcha el plan, crear los programas de bienestar y del mismo modo solicitar el apoyo de las entidades que se requieran para el desarrollo de las actividades, es también el acompañamiento permanente de las actividades para garantizar el desarrollo de estas de acuerdo con los parámetros de calidad y oportunidad definidos previamente. Para la ejecución del plan cada año se establecerá un cronograma, teniendo en cuenta las necesidades identificadas y priorizadas por los servidores públicos, dependiendo del presupuesto asignado en la vigencia, el cual será aprobado por las instancias que se establezcan en la Ley o en los reglamentos internos de la entidad.

Recursos Presupuestales: El Decreto Ley 1567 de 1998, señala en su: "ARTÍCULO 37. Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados. Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

ARTÍCULO 38. Prohibiciones. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacional de los empleados".




El Instituto tiene asignado en el rubro presupuestal los recursos suficientes con el porcentaje pactado en lo establecido con los acuerdos sindicales, y cumplir con la finalidad de los programas de Bienestar Social, y ejecutar todas las acciones y actividades dentro de lo señalado en el Bienestar Social e Incentivos para todos los Servidores del Instituto para la vigencia 2026 Artículo 21 Decreto 1567 de 1998.

Lo señalado anteriormente, la ejecución y el cumplimiento se basa en *Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.*

Se tendrá presente en la ejecución de las actividades de bienestar social los acuerdos pactados dentro del Acuerdo Sindical firmado entre el Instituto y SUNET- Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado.

Evaluación y seguimiento del Plan.

Evaluar los resultados finales obtenidos de la implementación del Plan de bienestar social, del mismo modo se analizan los pros y los contras de este con respecto a los objetivos desde la preparación y ejecución del proceso de capacitación, y análisis a través de indicadores que muestren la eficiencia del plan. El responsable de la

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idadesan@idadesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idadesan.gov.co	 X- Twitter: @idadesan  Facebook: @idadesan  Instagram: @idadesan
-------------------	---	--	---	--

Gestión del Talento Humano del Instituto, el Jefe de la Entidad y la participación del Comité de Personal son quienes estarán evaluando los resultados con el seguimiento de la ejecución del plan de bienestar social e Incentivos.

a. Plan de acción vigencia 2026

Fases del Plan de Bienestar e Incentivos	Actividades	Técnicas e instrumentos utilizados	Productos	Responsables
Diagnóstico	Elaboración de encuesta de necesidades. Aplicación encuesta, tabulación y Análisis información. Definición de necesidades	Observación, Encuestas	Diagnóstico de necesidades para el bienestar de los empleados.	Administrativa y Financiera
Planeación	Analizar el diagnostico de necesidades. Definir actividades de acuerdo con los resultados de la encuesta. Documentar la propuesta de bienestar. Realizar presupuesto para las actividades propuestas.	Diagnóstico de necesidades, Plan de Acción	Propuestas de bienestar social laboral.	Administrativa y Financiera
Socialización y aprobación del Plan de Bienestar e incentivos	Socialización y aprobación en el Comité de Gestión y desarrollo de MIPG Socialización en la Comisión de personal Socialización con los Sindicatos del municipio.	Reuniones	Plan de bienestar e incentivos aprobado para la vigencia 2026	Secretaría Administrativa
Ejecución	Informar a los servidores públicos de las actividades y su cronograma. Enviar por correo electrónico la programación de las actividades a los servidores públicos y así dar tiempo para que se programen para las actividades Organizar los grupos de acuerdo con la disponibilidad dentro del horario establecido con los participantes y participen de las actividades. Hacer entrega de los materiales y /o suministros necesarios para la realización de las actividades Ejecutar las actividades en los tiempos previstos y con el presupuesto asignado.		Realización de las actividades propuestas	Administrativa y Financiera
Evaluación	Realizar encuesta de evaluación. Aplicar la encuesta. Analizar la encuesta. Realizar planes de mejora.	Formato de encuesta	Resultados de la propuesta de bienestar.	Administrativa y Financiera

PREPENSIONADOS

Presentación

El Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander (IDESAN), mediante la Coordinación de Gestión Financiera y Administrativa – Gestión de Personal, presenta el programa para prepensionados '**Inicio de una Nueva Etapa**'. Esta iniciativa está dirigida a los servidores públicos que se encuentran en la fase final de su trayectoria laboral y están próximos a cumplir los requisitos de ley para acceder a su pensión

En cumplimiento de los procesos de bienestar laboral, el IDESAN, a través de la Coordinación del Grupo de Gestión Financiera y Administrativa – Gestión de Personal, presenta el programa '**Inicio de una Nueva Etapa**'. El proyecto está enfocado en los servidores públicos que se encuentran en etapa de prepensión, brindándoles acompañamiento en la transición hacia el retiro tras cumplir con la normatividad vigente

En consecuencia, resulta fundamental que el individuo desarrolle estrategias de afrontamiento eficaces ante las transformaciones físicas, psicológicas, familiares, sociales y laborales. Dado que la naturaleza de estas respuestas determina la resolución de los conflictos, se vuelve imperativo fortalecer tanto los recursos personales como los apoyos externos disponibles.




Como parte de este programa se realizó una encuesta de necesidades, la cual permitió medir la percepción de la población contemplada en el programa, con respecto a sus necesidades individuales con respecto a esta etapa de la vida y desde allí se plantea el plan de acción de cada vigencia.

Alcance del Programa

Este programa contempla los funcionarios del Instituto aptos para pensionarse. El retén social para prepensionados en Colombia tiene como objetivo garantizar la **estabilidad laboral reforzada** a los trabajadores que se encuentren a tres (3) años o menos de cumplir los requisitos mínimos de edad y tiempo de servicios para acceder a la pensión de vejez. Este marco normativo prohíbe la terminación del vínculo laboral sin justa causa y exige a los empleadores implementar programas de desvinculación asistida que aborden las dimensiones física, emocional y financiera del retiro.

Objetivos

Objetivo General

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idadesan@idadesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idadesan.gov.co	 X- Twitter: @idadesan  Facebook: @idadesan  Instagram: @idadesan
-------------------	---	--	---	--

Ofrecer un espacio donde los funcionarios del Instituto que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, puedan prepararse para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

Objetivos Específicos

- Generar espacios de reflexión sobre los cambios inherentes a esta etapa de la vida y los recursos que pueden fortalecer para adaptarse de la mejor manera a los mismos.
- Brindar a los adultos participantes herramientas que le permita mantener el empoderamiento de su vida, adaptando las relaciones con su entorno familiar y social al nuevo ciclo de vida.
- Ofrecer espacios para la transferencia de conocimientos y formas de hacer propias de las actividades que han desempeñado en el Instituto.
- Hacer un reconocimiento de las labores realizadas desde la individualidad de cada trabajador.

Marco Legal

NORMA	TITULO	DESCRIPCIÓN
Ley 100 de 1993 - Ley 797 de 2003	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos. Se considera justa causa para dar por terminada la relación legal o reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión.
Ley 1821 de 2016 DECRETO 321 DE 2017	Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas. Se corrigen art. 1 y 4 de la Ley 1821 de 2016	Quienes hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso.

Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Causales de retiro del empleado público. Artículo 41.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Se refiere al retiro del servicio de los empleados que reúnan los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez.

Marco conceptual

Los conceptos que se asocian al programa de Prepensionados son las siguientes:

- **Pensión:** Es una prestación económica que reciben mensualmente los trabajadores, dependientes o independientes, en el momento de su retiro laboral con base en los aportes que hicieron a un fondo de Pensión Obligatoria durante su vida laboral.
- **Retiro por pensión:** El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez.
- **Edad de retiro forzoso:** El empleador podrá dar por terminado la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente. A partir de la entrada en vigor de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos.
- **Prepensionados:** Servidor público con edad y tiempo de servicio o en cumplimiento de estos para adquirir su pensión de vejez, invalidez o sobreviviente.
- **Talleres lúdicos:** son actividades recreo- formativo dirigido a todos los grupos poblacionales con dos objetivos, uno técnico para desarrollar, fortalecer y mejorar habilidades de conocimiento formal y otro pedagógico para formar en habilidades blandas.

- **Talleres vivenciales:** Encuentros que facilitan el conocimiento de nuestro mundo interno para intentar solucionar dificultades emocionales o ampliar el conocimiento personal.
- **Calidad de Vida:** conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social. La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.

Metodología – Etapas del Programa

Definición de la población

Funcionarios del Instituto, aptos para pensionarse. Una vez revisadas las bases de los funcionarios del IDESAN para el año 2026 se ha encontrado que 2 personas cuentan con la edad para participar en el programa de Prepensionados de la Entidad, de las cuales en algunos funcionarios se acogieron a la edad de retiro forzoso. Esta población varía de acuerdo con el retiro de los funcionarios que hacen uso de su jubilación.

Definición de Necesidades

Con el propósito de identificar necesidades asociadas a las condiciones de esta etapa de la vida, se realizó una encuesta de necesidades con la población de prepensionados, obteniendo los resultados que se describen a continuación; los cuales darán la línea para el planteamiento del plan de acción de la siguiente vigencia, junto con las acciones objeto de este programa.




Metodología y Cobertura

La encuesta se realiza de manera física, con una participación de 12 funcionarios.

Resultados Encuesta de Necesidades

Los resultados en detalle pueden verse en las encuestas físicas del Programa de Bienestar Social. Informe de Encuesta Necesidades Prepensionados. Las principales conclusiones son:

- Son personas que en su mayoría han permanecido en la Entidad por más de 15 años, lo que muestra estabilidad y pertenencia.
- Las actividades que con mayor predominancia les gustaría encontrar en el programa son las relacionadas con las actividades recreativas y culturales.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A – 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--

- Las actividades lúdicas que prefieren con mayor predominancia son las que tratan temas de gastronomía y las actividades deportivas.
- En cuanto a los temas de capacitación que les gustaría recibir como parte del programa están, los temas de microempresa, emprendimiento, finanzas personales, salud emocional, salidas a diferentes municipios del departamento y nacional culturales, ecológicos, museos y habilidades blandas.

Responsables del Programa

El Coordinador del Grupo de Gestión Financiera y Administrativa del **IDESAN**, en su calidad de responsable del Talento Humano y bajo la dirección del Ordenador del Gasto.

Definición de Plan de Acción

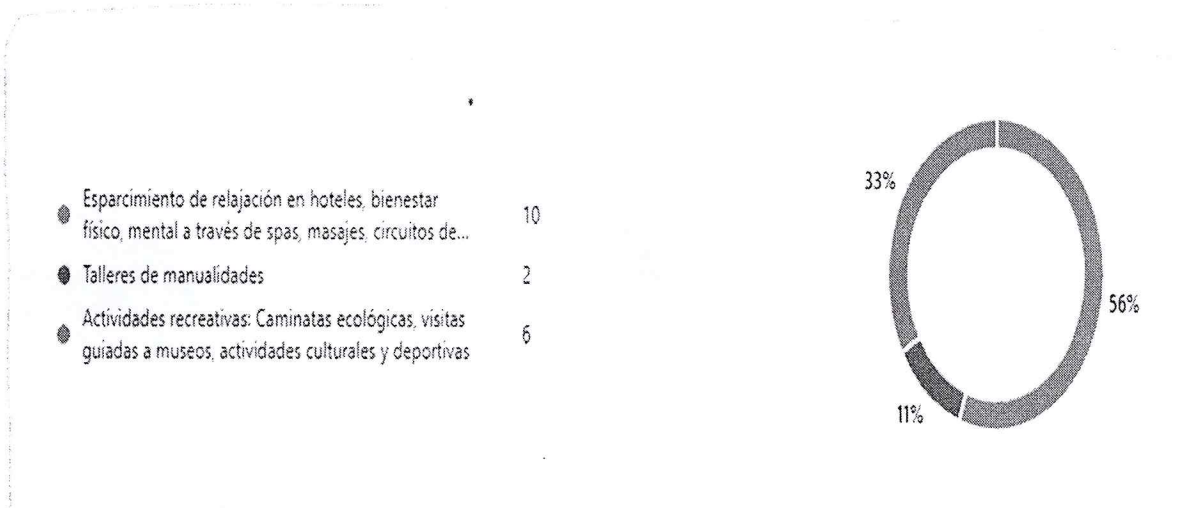
ÁREA DE FORTALECIMIENTO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Actividades recreativas y culturales	Actividades de integración, distensión emocional, que a su vez permiten fortalecer habilidades de interacción social y manejo de estrés	Se adelantarán las siguientes actividades a lo largo de año, así: 1. Caminata 2. Visita a museo 3. Arte y cocina 4. Salidas recreativas dentro del territorio nacional
Formación Técnica	Espacios de formación enfocados a temáticas de fortalecimiento de habilidades técnicas y normativas involucradas en su proceso de pensión.	Se programará espacio de formación en el tema de: - Recursos y Herramienta para un Emprendimiento. -Talleres y manualidades
Formación de Habilidades blandas y Crecimiento Personal.	Convivencia “Participando en Aprendizajes”	Una convivencia de una jornada al año, en donde se realizarán talleres desde la educación experiencial con los siguientes ejes temáticos: - Adaptación al cambio - Proyecto de vida - Comunicación

		- Relaciones saludables
Evaluación e Identificación de Necesidades	Al finalizar la vigencia se aplica Formato de Evaluación de las Actividades y la Encuesta de Necesidades.	Formatos de Evaluación de las actividades Formato de Encuesta

Identificación de Necesidades

El proceso de evaluación se fundamenta en encuestas de necesidades, entrevistas, revisión de historias laborales y talleres de proyecto de vida. Estas herramientas permiten identificar requerimientos clave en recreación, cultura, formación técnica, inteligencia financiera y hábitos saludables, componentes esenciales para una transición laboral exitosa.

La siguiente imagen muestra los resultados de la encuesta aplicada al personal respecto a las actividades a realizar.



Más del 56% de las actividades se centran en recreación, caminatas ecológicas, visitas guiadas a museos, eventos culturales y deportivos. Estas, sumadas al 33% dedicado al bienestar integral, que buscan facilitar la transición a la jubilación, la actualización de habilidades y la construcción de un nuevo proyecto de vida en las dimensiones física, psicológica y financiera.

Procedimiento para Solicitudes

Los servidores podrán solicitar de manera individual o grupal si todos los servidores en calidad de Prepensionados así lo requieran de algunas o varias actividades de las mencionadas anteriormente sin sobrepasar el presupuesto asignado para ello, el cual lo podrán pretender mediante el procedimiento establecido en el acta de comité de bienestar social de enero 19 de 2026 con el Profesional Especializado del Grupo de la Gestión Financiera y Administrativa del Instituto






NESTOR AUGUSTO SALCEDO SILVA

Gerente

Proyectó: Claudia L. Rico R.-Talento Humano
Revisó: Benjamin Eduardo Herrera Jaimes-Prof. Esp.



NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	--	---	--