



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO - IMDER

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: PL-GTH-03

Vigencia: 31/01/2024

Versión: 3

Página 1 de 12



PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO - IMDER**

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**



Código: PL-GTH-03

Vigencia: 31/01/2024

Versión: 3

Página 2 de 12

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. MARCO NORMATIVO.....	4
4. BENEFICIARIOS.....	5
5. AREAS DE INTERVENCIÓN.....	6
6. DESCRIPCIÓN DE LAS AREAS DE TRABAJO.....	7
7. PROGRAMA DE INCENTIVOS:.....	9
8. ENTIDADES DE APOYO.....	11
9. EVIDENCIAS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	11
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:.....	11
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:.....	11

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

1. INTRODUCCIÓN

Para el Instituto Municipal de Deporte y Recreación IMDER , es de vital importancia generar ambientes de trabajo bajo condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad y participación de sus servidores, por esta razón el Plan de Incentivos que se adopta mediante este documento como herramienta de apoyo a la ejecución de este proceso, tiene como propósito reconocer el desempeño laboral de los empleados de la Entidad, recompensando y estimulando las conductas de trabajo convenientes, mejorando el desempeño institucional, elevando tanto la satisfacción del usuario, como la participación del empleado.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño de los empleados y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales y personales de los servidores públicos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación IMDER., Coadyuvando a mejorar la cultura, recreación del deporte y el desempeño de sus funciones a través de la ejecución del Plan Institucional 2019.

Desarrollar estrategias y emprender acciones encaminadas a favorecer el desarrollo Integral de los servidores del Instituto de Deporte y Recreación. A través del mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; buscando optimizar los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad de los empleados, formulando el plan de Bienestar Social y Plan de incentivos para los trabajadores.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Garantizar el desarrollo integral de los servidores del IMDER, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y que el buen desempeño resulta de las adecuadas políticas de dirección del Talento Humano para lograr los objetivos propuestos.
- Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de actividades experienciales y deportivas.
- Incentivar actividades que desarrollen la mente, el cuerpo y la emoción, que permitan disfrutar de todo aquello que se haga.
- Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores del IMDER a través de su participación en el diseño, ejecución y evaluación de programas de estímulos e incentivos.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción, prevención y construcción de una mejor calidad de vida, en el aspecto educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar. .
- Celebrar y resaltar las fechas más significativas dentro del proceso de socialización institucional y familiar.
- Fortalecer la capacidad técnica, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores públicos de la Entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

3. MARCO NORMATIVO

Mediante los parámetros establecidos por el gobierno nacional en materia de capacitación esta la normatividad que soporta nuestro plan de capacitación así.

- ❖ **Constitución Política de Colombia de 1991**, que consagra los derechos que en materia de bienestar social que tienen los ciudadanos.
- ❖ **Ley 3054 de 1968**. Crea y Organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social
- ❖ **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, 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 funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.
- ❖ **Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36**. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

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.

- ❖ **Decreto 1227 de abril 21 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909, de 2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998.
- ❖ **Ley 1064 de julio 26 del 2006**. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- ❖ **Decreto 1227 de abril 21 de 2005**. por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909, de 2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998
- ❖ **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos**. 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. por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- ❖ **Decreto 612 de 2018**. por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- ❖ **Decreto 1567 de 1998**. por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ❖ **Ley 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- ❖ **Acuerdo 6176 de 2018 CNSC** "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba".

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan Anual de Bienestar e Incentivos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación Villavicencio, en cumplimiento de los dispuestos en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, todos los servidores públicos con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, incluyendo a los gerentes públicos, provisionales y su grupo familiar, entendiéndose como grupo

familiar los dispuestos en el art 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 208 el cual dispone que para efecto de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia:

- El cónyuge o compañero permanente.
- Los padres del empleado
- Los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependen económicamente del servidor.

Las calidades de los beneficiarios para los programas de bienestar social e incentivos deberán ser demostradas a través del medio legal o probatorio idóneo, en caso de que así se requiere por parte de la entidad.

El objetivo del diagnóstico es identificar las necesidades de bienestar de los servidores públicos por áreas de trabajo para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones.

El instituto Municipal de Deporte y Recreación IMDER, cuenta con una planta de personas de siete (7) servidores públicos, los cuales se encuentran divididos en los siguientes niveles.

NIVEL DEL CARGO	# CARGOS
Directivo	3
Profesional Universitario	1
Auxiliar Administrativo	3

5. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Anual de Bienestar e Incentivos del IIMDER, lo constituyen dos áreas estratégicas, dentro de las cuales se enmarcan los programas en actividades de protección social, calidad de vida laboral, equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y alianzas estratégicas con el fin de brindar una atención integral y generar cercanía, transformación a los servidores del instituto y su grupo familiar.

Objetivos de las áreas de trabajo

- Lograr la participación de todos los servidores públicos en el desarrollo organizacional
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Sensibilizar a los Directivos sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

- Realizar un trabajo integral que mejore las condiciones particulares y grupales de los servidores públicos.

6. DESCRIPCIÓN DE LAS AREAS DE TRABAJO

6.1. Bienestar

Contempla lo programas de protección y acceso a servicio sociales y calidad de vida laboral, entendida la noción de bienestar como el conjunto de aquellos elementos para promover y garantizar un ambiente laboral óptimo.

6.1.1 Área De Protección Y Servicios Sociales:

Con base en lo establecido en el art 23 del Decreto 1567 de 1998, Área de Protección y Servicios sociales, el IMDER, dentro de este componente debe estructurar programas mediante los cuales busque atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. En esta área de intervención se incluyen actividades y/o acciones relacionadas con los siguientes temas:

- Deporte, recreación y actividad física
- Arte y cultura
- Promoción y prevención a la salud
- Capacitación informal en modalidades que conlleven la recreación y bienestar del servidor público las cuales pueden ser gestionadas en convenio con la caja de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Fondos de cesantías, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, gestionando los tramites y la información pertinente.

Dentro de esta área de Bienestar, de protección y servicios sociales se desarrollan las siguientes actividades:

Día de la familia:

Cumpliendo lo establecido en el párrafo del artículo 5ª de la Ley 1361 de 2009 *Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia*, adicionando por el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, el IMDER gestionara una jornada semestral en la que los servidores públicos puedan compartir con su familia

6.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

Cultura Organizacional:

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

Desarrollo de la estrategia encaminada a afianzar y fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional. Se incluye dentro de este, la medición de clima laboral bajo los parámetros estipulados por ley.

- Celebración de cumpleaños del IMDER VILLAVICENCIO.
- Integración navideña de funcionarios.

Equilibrio entre la vida laboral y familiar:

Este componente integra acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Se enfoca en el reconocimiento del servidor público generándole ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Clima laboral

Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los comportamientos laborales de los servidores, características que pueden ser permanentes en el tiempo y se diferencian entre compañeros u otras dependencias.

Salario Emocional:

Busca ofrecer e incentivar al empleado un balance de la vida personal y laboral en de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional.

Retribución no monetaria que contribuye la felicidad del funcionario y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

6.3 PROMOCION Y PREVENCION A LA SALUD

Feria de Bienestar y servicios: Realización de una feria dentro de las instalaciones del IMDER, donde participen entidades que promocionan la salud, el bienestar y

los estilos de vida saludable; adicionalmente gestionar servicios de descuentos, promociones que a su vez le permitan al servidor público el contacto directo con entidades financieras, fondos de cesantías, cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando tramites y la información.

Programa Preventivos: En concordia con el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrollaran acciones encaminadas al cumplimiento de este objetivo con acciones que se centran en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo orientados al fomento de la cultura preventiva y el autocuidado; a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales; la prevención de los riesgos laborales y el deterioro de la salud de los servidores públicos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación VILLAVICENCIO.

Estas acciones estarán encaminadas a promover un ambiente de trabajo sano y seguro; al cumplimiento de los requisitos legales aplicables y a la promoción de estilos y hábitos de vida saludable.

7. PROGRAMA DE INCENTIVOS:

Buscan orientar y reconocer los desempeños individuales y colectivos de los funcionarios del Instituto que logren niveles de excelencia, propiciando un esquema de compromiso con los objetivos de la Entidad. Entrega de incentivos y conmemoraciones a los mejores funcionarios de cada año en curso.

7.1 Celebración de cumpleaños: Se Otorga un día libre remunerado por su cumpleaños al servidor público del IMDER VILLAVICENCIO bien sea un día antes, un día después o el mismo día, el cual debe contar con la previa programación y autorización por parte del jefe inmediato. Este permiso se puede hacerse efectivo durante la vigencia, no son acumulables.

Si la fecha del cumpleaños se da en domingo o día festivo se trasladará al primer día hábil siguiente. Para el disfrute de este día por cumpleaños el SERVIDOR PÚBLICO, deberá diligenciar el formato de Ausencia Laboral y se enviará a la Subdirección Administrativa y Financiera.

7.2 Tarde de incentivo mensual: El instituto ofrecerá a los servidores públicos el disfrute del último viernes de cada mes en el horario de las 02:00 pm a 06:00 pm, con la finalidad de brindarle un balance autónomo entre lo laboral y personal.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

Este incentivo no es acumulable con otros permisos, ni se puede disfrutar de forma anticipada.

7.3 Día del servidor público:

Se conmemorará el día del servidor público para promover el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

7.4 De la selección de los mejores funcionarios:

Las dependencias Directivas se encargarán de definir el procedimiento para la selección de los mejores funcionarios y cómo se definiría en caso de empate.

Para la selección del mejor equipo de trabajo las dependencias Directivas que se designe para ello, deben tener en cuenta como mínimo, el procedimiento señalado en el artículo 83 del Decreto 1227 de 2005 y demás normas que lo modifiquen o adicionen. Se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- **Beneficiarios.** El estímulo se otorga en cada nivel jerárquico al funcionario cuyo desempeño fue calificado como excelente, siempre y cuando cumpla con las condiciones y requisitos establecidos.
- **Responsabilidad.** La responsabilidad de la preselección y postulación de los funcionarios recae en la Subdirección Administrativa y Financiera.
- **Tipos de estímulos.** Son de carácter no pecuniario.
- **Requisitos para la postulación.** Los funcionarios que sean postulados como mejores funcionarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Acreditar evaluación del desempeño en el rango de excelente, en la última evaluación ordinaria en el presente año.
 - b) No haber sido sancionado con memorandos de llamados de atención por lo menos durante el año en curso.
 - c) Podrá utilizarse votación entre todos los funcionarios para seleccionar el funcionario con mejor desempeño o el mejor compañero de trabajo.
 - d) Que el funcionario tenga buenas relaciones interpersonales

7.5 Actividades Lúdicas: Se realizará una actividad semestral a los servidores públicos, con el fin de generar un impacto positivo en el clima laboral del instituto.

8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar y llevar a cabo el cumplimiento del plan de bienestar laboral e incentivos para los funcionarios contaremos con el apoyo de las cajas de compensación familiar, entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías y la entidad administradora de riesgos laborales.

9. EVIDENCIAS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Durante la ejecución de las actividades de bienestar se deberán dejar los registros pertinentes que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	BENEFICIARIOS														
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
Celebración día de la Mujer	Se conmemora la lucha de la mujer trabajadora, aquellas que día a día trabajan por la igualdad con el hombre, tanto en la sociedad como en el desarrollo personal.	Todos los funcionarios del IMDER														
Celebración día del Hombre	Conmemorar una fecha especial en donde se reconozca el importante papel que desempeña el hombre en la sociedad a través de una tarjeta	Todos los funcionarios del IMDER														
Día de la Secretaria	Reconocer la labor y dedicación constante de las secretarías de IDERMETA.	Todos los funcionarios del IMDER														
Día de la Familia	Se conmemora con el fin de concientizar a la población sobre el papel que tiene la familia en la educación y la formación de los hijos desde la primera infancia.	Todos los funcionarios del IMDER														
Día del Servidor Publico	Reconocer la labor y compromiso de los servidores con IDERMETA y el Estado	Todos los funcionarios del IMDER														
Incentivos	Mejores Servidores de Carrera administrativa y Libre Nomenclatura y Remoción en Cada Nivel Jerárquico/ Mejores equipos de Trabajo	Todos los funcionarios del IMDER														
Clima Organizacional	Talleres en equipo, Trabajos efectivos, en comunicación asertiva, inteligencia emocional y en manejo y resolución de conflictos.	Todos los funcionarios del IMDER														
Cumpleaños Imder (09 de Agosto)	Celebración de los 29 años del Instituto	Todos los funcionarios del IMDER														
Amor y amistad		Todos los funcionarios del IMDER														
Mes de la Salud	Programación de exámenes y demás actividades enfocadas al mejoramiento de la salud de los funcionarios.	Todos los funcionarios del IMDER														
Novena Navideña	Fomentar la comprensión intercultural y la apreciación de las diferencias en las celebraciones navideñas	Todos los funcionarios del IMDER														

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el balance del Plan de bienestar e incentivos corresponderá a la Subdirección Administrativa y Financiera, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, para lo cual se basará en:

- Las encuestas de satisfacción de los funcionarios del IMDER VILLAVICENCIO respecto al plan de bienestar e incentivos se medirá el grado de mejoramiento

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			 IMDER <small>Instituto Municipal de Deporte y Recreación</small>
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código: PL-GTH-03	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

de la calidad de vida que tienen los funcionarios y sus familias en relación directa con el aprovechamiento del Plan. Esta evaluación se realizaría mediante el formato de evaluación de las actividades de bienestar social.

- Los resultados del seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos serán presentados por la Subdirección Administrativa y Financiera, con el fin de que se adopten las acciones de mejoramiento que se requieran respecto al plan.

APROBACIÓN

(Solo se evidencia en original)

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Sebastián Pisco	Cps Planeación	31/01/2024	
REVISÓ	Diana Elizabeth Moreno Montoya	Subdirectora financiera y administrativa	31/01/2024	
APROBO	Davimson Gonzalo Ruiz Urrego	Director General	31/01/2024	