
	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021



“PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2022”

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva - Sede Administrativa
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 www.inderhuila.gov.co - atencionusuario@inderhuila.gov.co
 Neiva-Huila*

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

“PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS”

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA,
LA RECREACIÓN Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL
HUILA - INDERHUILA

NEIVA - HUILA

2022

*Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva - Sede Administrativa
Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 www.inderhuila.gov.co - atencionusuario@inderhuila.gov.co
Neiva-Huila*



 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	4
2. OBJETIVOS	5
21 OBJETIVO GENERAL	5
22 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. MARCO NORMATIVO	6
4. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	7
4.1 DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN	7
4.2 DISTRIBUCIÓN POR EDAD	7
4.3 DISTRIBUCIÓN POR SEXO	8
5. BENEFICIARIOS	9
6. RESPONSABLES	9
7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	9
7.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	9
7.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	11
8. PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL	13
9. PLAN DE INCENTIVOS	13
10. ALCANCE	14
11. RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS	14
12. INDICADORES	15
13. ANEXOS	15

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

1. INTRODUCCIÓN


El Plan de Bienestar Social e Incentivos, constituye el eje fundamental sobre el cual se desarrollarán diversas acciones, que contribuirán a mejorar las necesidades del entorno que tiene todo servidor público y que le permitirán generar grandes niveles de satisfacción, que se verá reflejado positivamente en el lugar de trabajo, haciendo más armónicas las actividades laborales.

El Plan de Bienestar del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, está diseñado para proporcionar un mejoramiento de la calidad de vida del servidor y de su familia, creando actividades que permitan un goce efectivo de derechos que tiene toda persona vinculada a la entidad.

De esta manera, se reconoce la importancia que tiene el personal que conforma la fuerza de trabajo del INDERHUILA, para un excelente cumplimiento de metas y objetivos personales como laborales. Este Plan brindará espacios de integración, mediante diferentes actividades generando lazos fuertes con su entorno laboral y social.

El plan de incentivos propone un reconocimiento al personal que desarrolla su labor con unos altos niveles de excelencia, lo que contribuye a desarrollar en la entidad mayores índices de calidad, así mismo, el cumplimiento de las metas y objetivos permitirá un ambiente adecuado para el desempeño de sus funciones.

La normatividad que regula el Sistema de Estímulos, incentivos y programas de bienestar se encuentran en la Ley 909 de 2004, que comprende lo relacionado con el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, también el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, mediante el cual se establece la necesidad de que todas las entidades deben contar con un Sistema de Estímulos, es así como se adopta este plan para la vigencia del año 2022.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021


2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Promover una cultura de bienestar mediante la realización de actividades lúdicas, deportivas y recreacionales para los funcionarios públicos del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, proporcionando mejoras en la calidad de vida de los empleados y sus familias, a través de programas que permitan generar un desarrollo en distintos ámbitos y generando un programa de reconocimientos para el excelente desempeño de sus funciones.


2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Promover actividades que tengan un impacto en la calidad de vida de los empleados tanto en el ámbito laboral como familiar.
- ✓ Generar espacios para poder contribuir al mejoramiento del ambiente laboral.
- ✓ Programar actividades que suplan las diferentes necesidades de los servidores públicos en aspectos como el deporte, la educación, la cultura, vivienda, entre otros.
- ✓ Realizar actividades que promuevan el sentido de pertenencia hacia el Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA.
- ✓ Otorgar un reconocimiento al desempeño de los mejores funcionarios.
- ✓ Impulsar una cultura de trabajo productivo y de calidad.
- ✓ Propiciar un ambiente laboral adecuado en el INDERHUILA.
- ✓ Destacar el desempeño de los servidores de manera individual como grupal, en el desarrollo de sus labores y la consecución de resultados orientados en los objetivos estratégicos.
- ✓ Fortalecer en los funcionarios un sentido de pertenencia hacia la entidad.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

3. MARCO NORMATIVO

Decreto - Ley 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	“Por la cual se expide el Código Único Disciplinario” - Numerales 4 y 5 del artículo 33, derogada por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019 que entrará a regir a partir del 1 de julio de 2021.
Ley 909 de 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).
Resolución 312 de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
Ley 894 de 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
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.
Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”	Instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

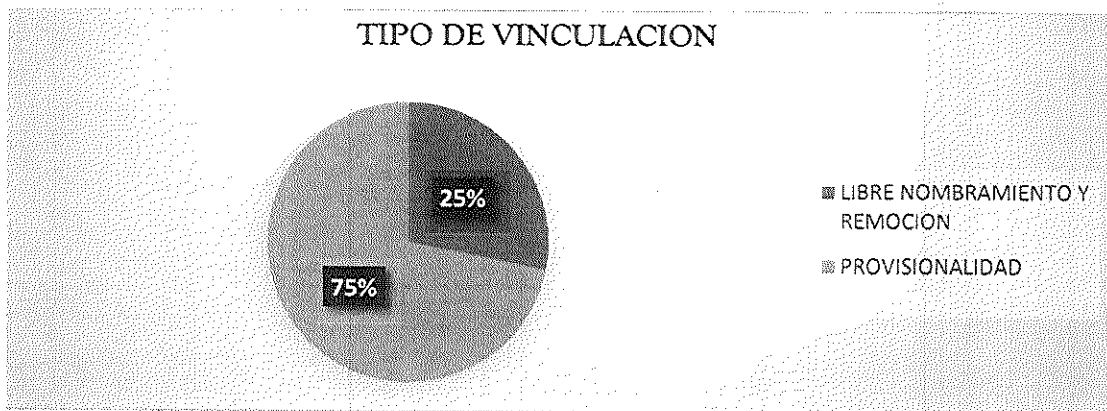
	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

4. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA, tiene una planta de personal conformada por cuatro (4) cargos distribuidos de la siguiente manera:

4.1 DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN


TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	25
PROVISIONALIDAD	3	75

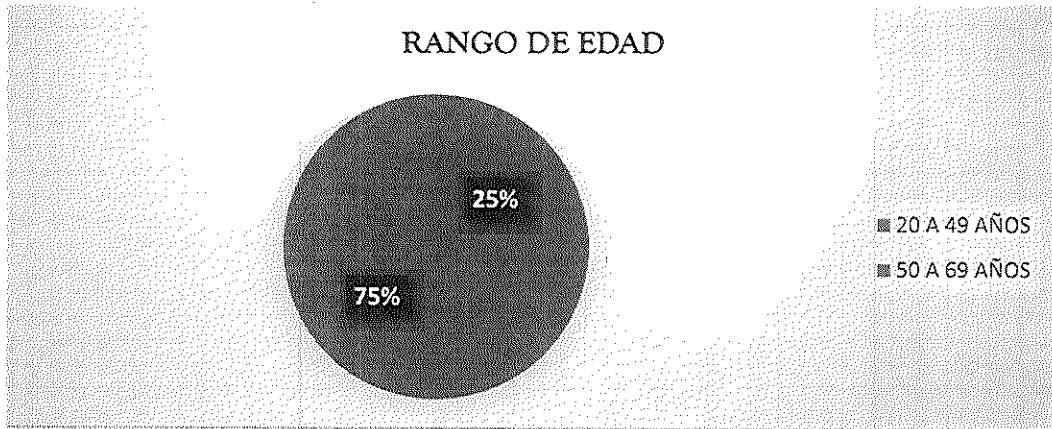


De acuerdo a la gráfica elaborada para el tipo de vinculación de la planta de personal, podemos conocer que el 75% de los cargos están en provisionalidad y el 25% corresponden a libre nombramiento y remoción.

4.2 DISTRIBUCIÓN POR EDAD

RANGO DE EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
20 A 49 años	1	25
50 A 69 años	3	75

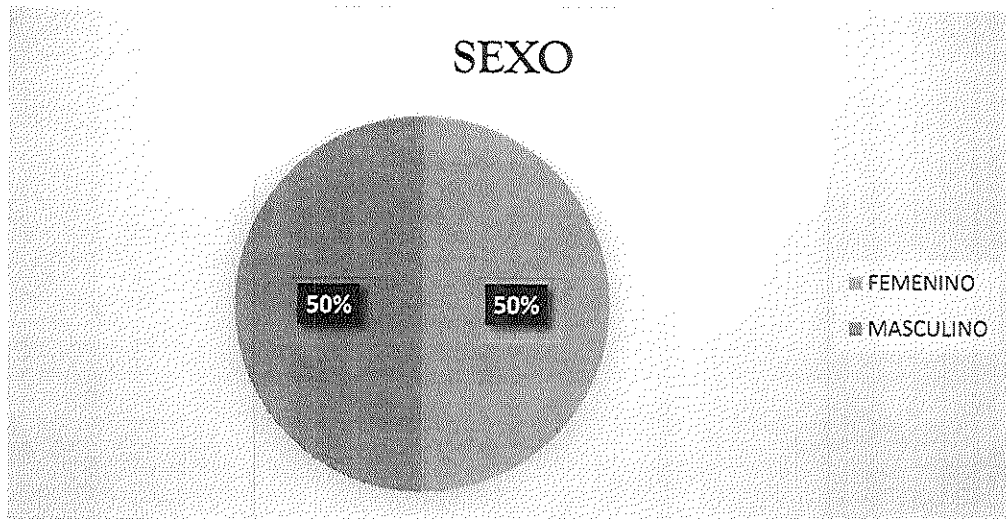
	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021




La distribución por edad de la planta de personal conformada por el rango de edad de 20 a 49 años corresponde al 25% y del rango de 50 a 69 años es del 75%.

4.3 DISTRIBUCIÓN POR SEXO

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
FEMENINO	2	50
MASCULINO	2	50



De la planta de personal podemos encontrar que el 50% corresponde a mujeres y el otro 50% son hombres.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

No existen evidencias de la evaluación del clima laboral y Bateria de Riesgo Psicosocial del año 2021, por lo que se tiene planeado para este año 2022 realizarla a los servidores públicos que hacen parte de la planta de personal.

5. BENEFICIARIOS

El presente Plan de Bienestar Social tiene como beneficiarios a todos los servidores públicos del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA y sus familias.

6. RESPONSABLES

El Jefe de Talento Humano y la Dirección de manera coordinada, serán los responsables de dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - INDERHUILA.


7. AREAS DE INTERVENCIÓN

Durante la vigencia del año 2022, se realizarán actividades para promover una protección integral de los empleados, propiciando el desarrollo de las actividades laborales de manera más efectiva y generando un bienestar social que logre mejorar su calidad de vida. Estas actividades podrán realizarse de manera virtual o presencial según las circunstancias requeridas, siempre teniendo en cuenta la aplicación de los protocolos de autocuidado y seguridad de todos los empleados. De acuerdo con lo anterior, se hará intervención en las siguientes áreas:

- ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.
- ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

7.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

Por medio de actividades de bienestar, se buscará atender las necesidades de los empleados como la protección, ocio, identidad y aprendizaje, buscando siempre garantizar y promover el cuidado de la salud, brindando oportunidades de educación y vivienda.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSION	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

Los programas atendidos en esta área son:

- Programa De Promoción y Prevención de la Salud.
- Feria de Vivienda.
- Recreación y Deporte.
- Capacitación Informal.

▪ **PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**

La dependencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera coordinada con la ARL Positiva, desarrollarán actividades que permitan capacitar de manera integral a los empleados en la protección de la salud física, mental y social, la prevención de accidentes de trabajo y mejora en el ambiente laboral adecuado, estas actividades están reflejadas en el Cronograma de Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 del INDERHUILA.

↳ **ANEXO 1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**


El área de Talento Humano establecerá contacto con las entidades que integran el Sistema de Seguridad Social y del cual hagan parte los empleados de la entidad, para poder acceder a toda la oferta institucional que pueda beneficiar a los empleados.

▪ **FERIA DE VIVIENDA**

La oficina de Talento Humano estará dispuesta para brindar toda la información recibida acerca de los planes y programas de vivienda que le sea suministrada por parte del Fondo Nacional del Ahorro, los fondos privados de cesantías, las entidades bancarias y la caja de compensación familiar, de la cual haga parte o quieran vincularse los empleados.

▪ **PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES**

Se incentivará a los empleados para que participen de manera activa en todas y cada una de las actividades deportivas que sean organizadas por esta entidad, generando así una cultura de bienestar, en la que el cuidado de la salud sea fundamental a la hora de ejercitar el cuerpo.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

▪ CAPACITACIÓN INFORMAL

En coordinación con las distintas instituciones o entidades, se generarán espacios para la capacitación de los empleados sobre varios temas, principalmente aquellos relacionados con la salud física y el bienestar. De manera mensual, la oficina de Talento Humano informará mediante correo electrónico y/o whatsapp, la oferta de capacitación en educación informal, ofrecida por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), destinada a las Entidades Públicas y la ciudadanía en general.

7.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:


Por medio de esta área se busca fortalecer las condiciones del entorno de los funcionarios, en el cual se desarrollan sus funciones, propiciando que estas sean las adecuadas, para obtener unos resultados de satisfacción, que van a tener un impacto favorable en la productividad y relaciones laborales de la entidad.

Se desarrollarán las siguientes actividades:

- Capacitaciones en: Trabajo en equipo, Resolución de problemas, Prevención de Riesgo Psicosocial.
- Aplicación de la batería del Riesgo Psicosocial.
- Medición del clima laboral.
- Preparación pre-pensionados retiro del servicio (si aplica)
- Adaptación al cambio organizacional (si aplica)
- Cultura organizacional.

▮ Medición del clima laboral

En la medición del clima laboral, se utilizará para conocer de manera personal, aquellas falencias que de alguna manera afectan un adecuado ambiente de trabajo.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

▮ Preparación pre-pensionados retiro del servicio.

Los servidores públicos que estén cercanos a tener la calidad de pre-pensionados, se les realizará una actividad en la que se tratarán temas de motivación al cambio, salud, nutrición, tiempo libre, emprendimiento y relaciones familiares. Lo que se busca con este espacio es brindarle herramientas al pre-pensionado para que pueda adaptarse de manera fácil a su nuevo estilo de vida.

▮ Adaptación al cambio organizacional

La administración pública se encuentra en constante cambio, para lograr garantizar siempre que los servidores públicos y las entidades puedan desarrollar sus funciones de manera exitosa. Es por esto que se deben brindar los mejores instrumentos para que día a día las actividades laborales se cumplan a cabalidad, con altos niveles de eficiencia.

▮ Trabajo en equipo


El trabajo en equipo es la base para poder avanzar en todos los procesos, desde allí se originan espacios de interacción entre los empleados, con el fin de liderar grandes cambios. Si se tienen objetivos claros y se busca el bienestar general, las actividades que se realicen de manera grupal generarán beneficios para quienes sean partícipes.

▮ Cultura organizacional

La cultura organizacional es la construcción generada por las normas y valores que hacen parte de la Entidad, es fundamental para poder avanzar y generar cambios en los distintos momentos de trabajo, en la relación entidad-empleados, es la imagen que se brinda socialmente y que permite tener una identidad.

La oficina de Talento Humano buscará fortalecer mediante actividades el conocimiento, la apropiación de los valores del Instituto y promoverá establecer nuevos canales de participación y lograr una mayor integración de todos los colaboradores.

Para el año 2022 se planea desarrollar las siguientes actividades, siempre de acuerdo con los lineamientos que el Gobierno Nacional tenga del COVID-19, descritos en el Cronograma de Actividades.

	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

8. PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL:

El programa de financiación para la educación formal, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, está dirigido a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.


9. PLAN DE INCENTIVOS

El plan de incentivos permite otorgar un reconocimiento al buen desempeño, generando condiciones de trabajo que generen mayor productividad, reconociendo los compromisos adquiridos dentro de los objetivos institucionales.

El Decreto 1083 de 2015, establece las condiciones para para poder acceder a estos incentivos, de la siguiente manera:

- ✓ **Incentivos no pecuniarios:** Se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.
- ✓ **Incentivos pecuniarios y no pecuniarios:** Para los mejores equipos de trabajo.

(Equipo de trabajo es el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad).

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

10. ALCANCE

Teniendo como base los recursos presupuestales con los que cuenta el instituto, serán beneficiarios del presente Plan los Servidores Públicos del INDERHUILA. De acuerdo a lo anterior y al Decreto 1083 de 2015 serán beneficiarios de los incentivos los beneficiarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción.

11. RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS:

El otorgamiento de incentivos se hará de acuerdo:

El nivel de excelencia de los empleados se determinará con base:

- ✓ La calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral

El nivel de excelencia de los equipos de trabajo se determinará con base:


- ✓ La evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio
- ✓ La eficiencia con que se haya realizado su labor
- ✓ Del funcionamiento como equipo de trabajo.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el Decreto 1083 de 2015. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción no son evaluados por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC con los criterios y los instrumentos que se aplican allí porque no les aplica.

↓ ANEXO 2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR

12. INDICADORES PLAN DE BIENESTAR

$$\frac{\text{NÚMERO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS}}{\text{NÚMERO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS}} \times 100 = 75\%$$

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICADO	VERSION	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

ANEXO 2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2022 INDERHUILA													
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
Planeación	■	■											
Inducción - Reinducción		■							■				
Celebración día del hombre			■										
Reconocimiento de la labor asistencial - Día de la Secretaria				■									
Celebración día de la Madre					■								
Celebración día del Padre					■								
Capacitación Prevención del Riesgo Psicosocial					■								
Celebración cumpleaños del 1er semestre						■							
Aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial							■						
Capacitación Negociación y Manejo de Conflictos								■					
Medición clima laboral									■				
Capacitación Trabajo en Equipo									■				
Celebración día del Servidor Público										■			
Informe de Actividades realizadas en el año											■		
Novena de aguinaldos y decoración navideña en las oficinas.												■	

Aprobado: Una vez revisado, se modificó y fue aprobado por el Director Mauro Saul Sánchez Zambrano el 08 de Septiembre de 2022.



MAURO SAUL SÁNCHEZ ZAMBRANO
 Director INDERHUILA

@Claudia C. Clavijo Buitrago
 Proyectó: Claudia C. Clavijo Buitrago.
 Gestión de Talento Humano.

Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva - Sede Administrativa
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 – 875 04 39 www.inderhuila.gov.co - atencionusuario@inderhuila.gov.co
 Neiva-Huila