



Por medio de la cual se establece el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2018

El Gerente del Instituto Departamental de Deportes de Antioquia "INDEPORTES ANTIOQUIA", en uso de sus atribuciones legales, y en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, y el Decreto 1228 de 2005.

CONSIDERANDO

1. Que de conformidad con el parágrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004 y *"con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados 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"*.
2. Que el artículo 18 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que *"a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados"*.
3. Que de igual forma las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el citado Decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
4. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos 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 las entidades.
5. Que al tenor del decreto 1227 de 2005, *"todas las entidades públicas se encuentran en la obligación de formular anualmente un Plan de bienestar social e incentivos, con el objeto de estimular a los empleados que se desempeñen en nivel de excelencia"*.

En virtud de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar, el siguiente programa de Bienestar Social e Incentivos para los empleados de INDEPORTES ANTIOQUIA y sus familias para el año 2018 con los siguientes contenidos:

ARTÍCULO SEGUNDO: Finalidad, El programa de Bienestar Social tiene como finalidad ser un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

ARTICULO TERCERO: Objetivo General, Propiciar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en los servidores motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.



ARTÍCULO CUARTO: Objetivos Específicos

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el sentido de pertenencia por la Entidad, el disfrute de las labores y el compromiso institucional.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa.
- ✓ Implementar incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y satisfacción de los funcionarios de la Entidad.

ARTÍCULO QUINTO: Áreas de Intervención del Programa

El plan de bienestar social e incentivos de INDEPORTES ANTIOQUIA para la vigencia 2018, está conformado por tres áreas de intervención a saber: Protección y acceso a servicios sociales, calidad de vida laboral y estímulos.

5.1 Área de Protección y Servicios Sociales

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

5.1.1 Programa de deporte, recreación y cultura:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	CRONOGRAMA
Aprovechamiento del tiempo libre	Beneficiar mediante la entrega de un aporte económico hasta del 80% del valor cancelado trimestralmente por actividades deportivas, recreativas o culturales al servidor o beneficiarios, conforme lo establece la resolución de aprovechamiento del tiempo libre.	Hasta el mes de diciembre y/o hasta agotar los recursos disponibles en el rubro.
Clases de Crossfitt y rumba aeróbica	Propiciar a través del programa "Por su salud muévase pues", un espacio deportivo para que los funcionarios disfruten al medio clases grupales dos veces por semana.	Enero a diciembre
Convenios con ligas y centros de formación deportiva	Definir estrategias con las ligas deportivas para que los funcionarios accedan a programas deportivos a una tarifa especial.	Enero a diciembre
Participación en maratones y actividades deportivas de ciudad	Propiciar espacios de integración familiar a través de actividades lúdico deportivas programadas por Medellín y el área metropolitana.	Programación de la Cuidad
Actividades ecológicas: Ciclopaseo y caminata	Proporcionar espacios de sano esparcimiento a través del disfrute de la naturaleza a un grupo de funcionarios.	Junio octubre



Resolución Número

Vacaciones recreativas	Afianzar los vínculos de los hijos de los funcionarios con la Entidad, a través de actividades lúdico-recreativas que permitan el fortalecimiento de las relaciones sociales entre los participantes.	junio
Clases de cocina saludable	Facilitar un espacio para que los funcionarios aprendan técnicas culinarias para preparar alimentos saludables para llevar al trabajo.	julio
Torneos deportivos	Propiciar espacios de integración y sano esparcimiento entre los funcionarios de la Entidad	Varios durante el año

5.2 Área Servicios Sociales

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la Entidad.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	CRONOGRAMA
Exaltación día de la secretaria/o	Exaltar la labor de los funcionarios que todos los días facilitan las labores de todo un equipo de trabajo.	Posterior a la firma del contrato
Reconocimiento madres y padres de la Entidad	Reconocer ese rol dador de vida y de cuidado	Mayo, junio
Exaltación día del servidor público	Reconocer la labor que cada funcionario realiza para lograr los objetivos institucionales.	27 de junio
Conmemoración Antioqueñidad	Recrear vivencias y costumbres antioqueñas	
Suvenir de amor y amistad	Exaltar a través de un pequeño detalle el amor y la amistad, como motor de vida.	16 de septiembre
Celebración día del niño	Generar un espacio para compartir con los hijos de los funcionarios en una fecha dedicada a la familia	31 de octubre
Bienvenida a la navidad y celebración de las novenas	Generar un ambiente de fraternidad y compartir frente a esta época del año, como vinculo cultural para fortalecer los lazos entre compañeros y familiares.	1 de diciembre Del 9 al 21 de diciembre
Integración de fin de año	Fomentar la convivencia armónica, la integración y el sano esparcimiento como muestra de agradecimiento frente al cumplimiento de los objetivos institucionales.	30 de noviembre

5.3 Área de promoción y prevención de la salud

Son todas las acciones e intervenciones integrales orientadas a que el Servidor Público y sus familias mejoren las condiciones para vivir y disfrutar una vida saludable desde un enfoque Bio-psico-social.

INDEPORTES ANTIOQUIA



ACTIVIDAD	OBJETIVO	CRONOGRAMA
Feria de servicios	Acercar ofertas y servicios que representen algún tipo de beneficio para los funcionarios de la Entidad.	Febrero
Semana de la salud	Propiciar una semana dedicada al cuidado Biopsicosocial de los funcionarios de la Entidad. La programación se lleva a cabo con el apoyo de la ARL, las EPS y distintos aliados con enfoque salud.	Agosto

5.4 Área de Calidad de Vida laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

5.4.1 Clima laboral

El clima laboral afecta los procesos organizacionales y psicológicos, e influye en la productividad, en la satisfacción laboral y en el bienestar de los trabajadores, por este motivo la intervención del clima, se debe realizar en tres dimensiones a saber:

INDIVIDUAL	GRUPAL	ORGANIZACIONAL
<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Actitud Positiva • Una vez al mes; "me pongo la camiseta de Indeportes" • Tarjeta personalizada de cumpleaños • Exaltación de profesiones: (Oficina de comunicaciones) 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Liderazgo • Relaciones interpersonales • Comunicación asertiva • Manejo de conflictos • Negociación 	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en el rol, evaluación del desempeño, seguimiento a provisionales. • CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO • Manual de funciones • Inducción y reinducción • Capacitación

ACTIVIDAD	OBJETIVO	CRONOGRAMA
Exámenes de ingreso y retiro	Darle cumplimiento al decreto 2346 de 2007 "evaluaciones medicas ocupacionales"	Cuando haya vinculaciones o desvinculaciones de personal.
Entrenamiento en coaching organizacional	Propiciar espacios de reflexión colectiva bajo la estrategia "juntos para construir mejor" a realizarse en comités primarios por equipos de trabajo.	De acuerdo a la disposición de jefes de área y equipos de trabajo.



Resolución Número

Programa de preparación para el retiro laboral.	Orientar de manera clara los cambios que presenta el ser humano en la etapa de la jubilación.	Un encuentro cada semestre
Entrega de placa conmemorativa para los funcionarios que se jubilan	Realizar un reconocimiento público en el auditorio de la Entidad al personal que alcance el derecho a la jubilación, como muestra de agradecimiento por los años de servicio.	Cada que se jubile un funcionario.

ARTICULO SEXTO: Programa de Estímulos e Incentivos: Objetivos del Programa de Estímulos e incentivos.

1. Crear condiciones favorables para el desarrollo del trabajo y otorgar reconocimientos por el buen desempeño en el nivel sobresaliente, generando una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad en cumplimiento del quehacer Institucional.
2. Reconocer y premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente para el mejor servidor público de carrera administrativa en cada uno de los diferentes niveles jerárquicos establecidos en la ley 909 de 2004.

6.1 Reconocimiento público y entrega de Pin

El servidor que resulte elegido como el Mejor Empleado de la Entidad y los Mejores de cada uno de los niveles que conforman la planta de cargos, tendrá derecho a que INDEPORTES ANTIOQUIA les haga un reconocimiento público por su labor meritoria ante los demás empleados y a la imposición de un pin que diga "Mejor Empleado". Los servidores que resulten elegidos como los mejores empleados de carrera de cada nivel, tendrán la oportunidad de recibir bonos de compra no pecuniarios por los siguientes valores:

NIVEL	VALOR
Nivel asistencial	Bono por dos (2) SMLV
Nivel Técnico	Bono por dos (2) SMLV
Nivel Profesional	Bono por dos (2) SMLV
Mejor empleado de la Entidad	Bono por Tres (3) SMLV

Parágrafo: En todo caso el servidor que resulte elegido como mejor empleado, no podrá acceder a recibir premio en el nivel asistencial, técnico o profesional por ser excluyente entre sí; en este caso se procederá a elegir el segundo en calidad de mejor empleado del nivel correspondiente, al que fue elegido como el mejor empleado.

6.1.1 Reconocimiento por parte del jefe inmediato

Los empleados de Indeportes Antioquia calificados definitivamente en niveles de sobresaliente, serán objeto de una felicitación escrita por parte de su jefe inmediato con copia a la hoja de vida y tendrá derecho a un día compensatorio que podrá

INDEPORTES ANTIOQUIA

①



Resolución Número

disfrutar en la vigencia 2018, siempre y cuando haya obtenido 99 o 100 puntos en la calificación definitiva.

6.1.2 Proceso de selección de los mejores empleados por cumplimiento de compromisos laborales.

Indeportes Antioquia amparado en el Decreto 1227 de 2005 "Artículo 79, Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera".

6.2 Designa el Comité de Incentivos que está compuesto por los siguientes servidores:

- Jefe de la Oficina de Talento Humano.
- Jefe Asesora de Planeación.
- Jefe oficina Asesora de Jurídica.
- Un representante de los empleados en la Comisión de Personal.

El comité de Incentivos revisará las calificaciones, y en cada nivel jerárquico serán seleccionados los empleados que hayan obtenido las más altas calificaciones, el mejor empleado será elegido el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel.

En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados, para el primer lugar tanto por niveles, como para definir el Mejor Empleado, se hace necesario establecer criterios de desempate por parte de la Entidad los cuales serán los siguientes:

- Acreditar tiempo de servicios en el Instituto de la siguiente manera: De 1 a 5 años, 5 puntos, de 5 a 10 años, 10 puntos, de 10 a 15 años, 15 puntos, más de 15 años, 20 puntos. Solo se tendrá en cuenta la última vinculación si existió interrupción del servicio. **(20 puntos)**.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. **(10 puntos)**
- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme. Con un (1) factor, 2 puntos, con dos (2) factores, 5 puntos, con tres (3) factores o más 10 puntos. **(10 puntos)**
- No haber recibido llamado de atención verbales o escritos por incumplimiento del horario laboral de conformidad con la resolución 02395 de 2014. Esta acreditación debe ser firmada por el jefe inmediato y el Jefe de Talento Humano **(10 puntos)**
- Acreditar la participación en las actividades de capacitación, diez (10) puntos, actividades de bienestar (5) puntos y actividades del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, cinco (5) puntos. **(20 puntos)**, las certificara Profesional de la Oficina de Talento Humano.
- Acreditar la participación, cumplimiento y mejora en el sistema integrado de gestión de calidad **(20 puntos)** (Certificara el Jefe de Oficina asesora de planeación)
- Participar en comités y brigadas al interior de la entidad **(10 puntos)**



El servidor que se encuentre en situación de empate en evaluación del desempeño, se le dará a conocer a través de correo electrónico institucional y a través de las carteleras ubicadas en la entidad (sede central), para que evidencie los anteriores criterios antes mencionados ante el comité de incentivos.

La sumatorio de los puntos antes mencionados, dará el valor de los criterios de desempate en el evento de presentarse.

De persistir el empate corresponderá al comité dirimir el empate, por votación (mayoría absoluta) de acuerdo a las destrezas y habilidades que se evidencien en los servidores.

6.2.1 Ofrecimiento de los estímulos.

Los anteriores estímulos se entregarán en acto solemne donde se proclamarán los Mejores Servidores de INDEPORTES ANTIOQUIA.

ARTÍCULO SEPTIMO: Otorgar el Incentivo Establecido en la Ley 1811 de 2016

Tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

El artículo 5° de la Ley 1811 de 2016, establece un incentivo para funcionarios públicos por el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar a trabajar, el cual dispone:

"Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año. (...)"

Este Incentivo, se otorgará conforme a los requisitos de la resolución que ampara este incentivo.

ARTÍCULO OCTAVO: Reconocimiento por años de servicio

Reconocimiento que se otorga por los años de labores desempeñadas en el Instituto y que han aportado a su posicionamiento. Este incentivo se les otorga a los funcionarios de carrera administrativa y a los provisionales, conforme a la siguiente información:

AÑOS DE SERVICIO	DIAS COMPENSATORIOS
5	1
10	2
15	3
20	4
25,30,35,40	5



Para acceder a este beneficio, el funcionario deberá acordar con su jefe el disfrute del mismo, sin que este afecte la prestación del servicio. Para hacerlo efectivo, deberá presentar una comunicación interna a la Oficina de Talento Humano con el VoBo del Jefe Inmediato y los mismos no serán acumulables con los días de vacaciones que se disfruten en la vigencia de 2018.

ARTICULO OCTAVO: Salario Emocional, Finalidad: El *salario emocional*, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la Entidad y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

8.1 Indeportes Antioquia Establece Los Sigüientes Beneficios Como Salario Emocional:

- 8.1.1 Posibilidad de afiliación a pólizas de vida y salud con tarifas preferenciales para el Servidor y su grupo familiar, con la comodidad del descuento por nómina.
- 8.1.2 Convenios con diferentes ligas deportivas, que permiten la práctica deportiva tanto para el servidor como para el grupo familiar, con tarifas preferenciales.
- 8.1.3 Créditos de libranza y libre inversión con tasas especiales.
- 8.1.4 Indeportes otorgará al servidor una hora remunerada los tres (3) primeros días de ingreso a la guardería para su hijo(a). Se debe traer la constancia o certificación del jardín infantil a la Oficina de Talento Humano.
- 8.1.5 Indeportes otorgará media tarde libre el día del cumpleaños, previa programación y autorización por parte del Jefe Inmediato. Este permiso se puede hacer efectivo hasta **cinco (5) días hábiles** después de la fecha de cumpleaños. Este beneficio **NO** es acumulable con otros permisos ni se podrá disfrutar de forma anticipada.
- 8.1.6 Un día libre para aquellos servidores que en su evaluación de desempeño hayan obtenido una calificación SOBRESALIENTE, con (99 0 100 puntos). Este beneficio se puede ser efectivo durante la actual vigencia 2018 con previo Vo Bo del Jefe Inmediato.
- 8.1.7 Oportunidad de ocupar encargos en vacantes temporales o definitivas dentro de la planta de empleos de la Entidad.
- 8.1.8 Acceso a créditos de calamidad doméstica, urgencias familiares o educativas, cuando al Servidor se le presente alguna situación apremiante. El servidor debe tener mínimo tres meses de vinculación.



Resolución Número

8.1.9 Media hora adicional a la hora del almuerzo durante la jornada laboral para la práctica deportiva. Para el disfrute de este beneficio, los funcionarios deben estar matriculados en un CAPF o validar ante la Oficina de Talento Humano que hacen la práctica deportiva como trote o caminata alrededor de la Entidad. Este beneficio solo aplica de lunes a jueves.

8.1.10 Día libre por grados académicos "En Indeportes nos sentimos orgullosos de ti". Este beneficio solo se puede hacer efectivo el día de la ceremonia de grados y se deberá presentar una comunicación interna a la Oficina de Talento Humano con el VoBo del Jefe Inmediato.

ARTÍCULO NUEVE: Obligaciones de los Servidores de Indeportes Antioquia.


- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Oficina de Talento Humano.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la Oficina de Talento Humano.

ARTÍCULO DIEZ: Obligaciones del Instituto.

- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- ✓ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO ONCE: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, cualquier vacío se llenará con las normas que rigen la materia, y deroga las que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



HERNÁN DARÍO ELEJALDE LÓPEZ
Gerente

Proyectó: Paola A. Álvarez Monsalve Profesional Universitaria José Mauricio Bedoya Betancur Profesional Especializado	aprobó. Laura María Uribe Osorio Jefe de Oficina de Talento Humano	Revisó: Roberto Enrique Guzmán Benítez Jefe Oficina Asesora de Jurídica.
--	---	---

INDEPORTES ANTIOQUIA