



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



EL META
Tierra de Oportunidades
Inclusión, Reconstrucción y Equidad



IDERMETA

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 2 de 29

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	4
3. OBJETIVOS.....	5
3.1 OBJETIVO GENERAL	5
3.2 OBJETIVO ESPECIFICO	5
4. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS.....	6
4.1 RESPONSABLE	7
5. MARCO NORMATIVO.....	7
6. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL 2018.	8
7. MARCO CONCEPTUAL	21
8. METODOLOGÍA	22
9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	23
10. PROGRAMAS DE BIENESTAR	23
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	25
12. EVALUACION DEL PLAN DE BIENESTAR	29

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 3 de 29

1. INTRODUCCION

Para el instituto departamental de deporte y recreación del meta IDERMETA , 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 quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la Entidad que logren niveles de excelencia, 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 excelente de los empleados.

El fin general, será el de propiciar condiciones en el ambiente, favoreciendo la creatividad, la identidad, la participación de sus servidores, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño, con el propósito de elevar los niveles de: satisfacción, desarrollo y bienestar de todos y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 4 de 29

2. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta los lineamientos relacionados con el Bienestar Social y el sistema de Estímulos e Incentivos del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA, debido a la importancia de generar calidad de vida en el entorno laboral y cada proceso, que permite orientar la planeación y ejecución de actividades propuestos.

El Plan de Bienestar 2019 e incentivos del Instituto Departamental IDERMETA se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima organizacional, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades.

El desarrollo del programa es participativo y tiene en cuenta las dinámicas y retos políticos, culturales y organizacionales. De tal forma, se combinan los intereses de la entidad, el estado y los servidores públicos, que la calidad de vida laboral y el Bienestar, se convierten en un eje transversal de trabajo, del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA.

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 5 de 29

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales y personales de los servidores públicos del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Meta IDERMETA. 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.

3.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- ❖ Atender las necesidades de capacitación institucional e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- ❖ Definir el método e implementación del Plan de Bienestar, parámetros para el autocontrol, seguimiento y evaluación al plan de capacitación.
- ❖ Crear un clima laboral apto para el desarrollo de las funciones de los servidores públicos del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA.
- ❖ Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la Entidad, mejorando las capacidades de los servidores públicos a través de los procesos de capacitación.
- ❖ 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.

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 6 de 29

- ❖ Reconocer, estimular y resaltar la dedicación, entrega y pertenencia de los servidores públicos del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA que por sus méritos y desempeño lo ameriten.

4. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS

Los beneficiarios del presente Plan Anual de Bienestar Social son todos los servidores del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA.

Para Otorgar los Incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación de desempeño laboral del periodo, debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de IDERMETA.

Los Incentivos se definen en pecuniarios y no pecuniarios.

Pecuniarios: corresponden a reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada Entidad Pública.

En el instituto por la estructura no se realizan los equipos de trabajo

No pecuniarios: dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios corresponden los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social.

Va dirigido:

- ✓ A los mejores empleados de carrera administrativa por cada nivel jerárquico.
- ✓ El mejor empleado de carrera administrativa
- ✓ El mejor empleado de libre nombramiento y remoción en los niveles profesional, técnico y asistencial.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 7 de 29

4.1 RESPONSABLE

Subdirección Administrativa Financiera, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

5. 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 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.

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 8 de 29

- ❖ **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.

6. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL 2018.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los servidores de planta del Instituto de Deporte y Recreación del Meta IDERMETA.

Para llevar a cabo un análisis de forma clara se creó un archivo en Microsoft Excel, en donde se realizó el vaciado de todos los datos obtenidos para posteriormente ser realizados por medio de tablas y gráficas.

Se recopilaron datos de 17 servidores de planta que diligenciaron la encuesta Clima Organizacional de los cuales 6 fueron hombres y 11 mujeres, se preguntó temas sobre: mejorar el ambiente, autonomía, cohesión, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, e innovación.

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE EMPLEO Y MIGRACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 9 de 29

A	B	C	U	AM	BE	BW	BX	DJ
TABULACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL								
COMPONENTE								
		Numero De Servidores Encuestados 17	Cantidad Rta Totalmente de Acuerdo	Cantidad Rta De Acuerdo	Cantidad Rta Desacuerdo	Cantidad de Rta No Aplica		
MEJORAR EL AMBIENTE								
1		Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo en el Instituto de Deportes y recreación del Meta.	6	8	1	2	17	
2		En mi organización está claramente definida su Misión y Visión.	8	9	0		17	
3		La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.	4	10	3	0	17	
4		Existe un plan Estratégico para lograr los objetivos C7.D7s en el Instituto de Deporte IDERMETA	1	13	2	1	17	
5		Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.	4	12	1	0	17	
6		En este Instituto de Deporte y recreación IDERMETA, la gente planifica Cuidadosamente antes de tomar acción.	2	11	3	1	17	
7		Si hay un nuevo Plan Estratégico de Talento Humano, estoy Dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.	12	5	0	0	17	
8		Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.	5	7	4	1	17	
9		Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo	1	6	8	2	17	
10		Me gusta mi trabajo	16	1	0	0	17	
Clima Organizacional Hoja2								
18	11	Las herramientas y equipos que utilizo (Computador, teléfono) Son mantenidos en forma adecuada.	3	6	5	3	17	
19	12	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho.	12	5	0	0	17	
20	13	El trabajo que hago es importante para el futuro del país.	12	4	0	1	17	
21	14	Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros.	9	7	1	0	17	
22	15	Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros.	9	7	1	0	17	
23	16	En esta organización valoran mi trabajo	7	5	3	2	17	
24	17	Conozco mi cliente final	5	3	3	6	17	
25	18	Me siento orgulloso de trabajar para esta Organización.	13	4	0	0	17	
26	19	Considero que me pagan lo justo por mi trabajo	11	6	0	0	17	
27	20	Estoy satisfecho con los beneficios que recibo	8	7	1	1	17	
28	21	Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.	11	5	0	1	17	
29		TOTAL	8	7	2	1	17	
AUTONOMÍA								
31	22	Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo del a manera que yo considere mejor.	7	6	1	3	17	
32	23	Soy responsable del trabajo que realizo.	15	2	0	0	17	
33	24	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.	12	5	0	0	17	
34	25	Conozco las exigencias de mi trabajo.	12	5	0	0	17	
35	26	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	12	4	0	1	17	
36	27	El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.	5	9	2	1	17	
Clima Organizacional Hoja2								

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 10 de 29

38	COHESION					
39	28	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de Manera efectiva.	10	5	0	2
40	29	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema Es más importante que encontrar algún culpable.	11	4	1	1
41	30	En mi instituto existe un espíritu de Que "estamos todos juntos en esto".	4	9	2	2
42	31	Siento que formo parte de un equipo que Trabaja hacia una meta común.	8	7	1	1
43	32	Mi grupo trabaja de manera eficiente y Enfocada a la misión de la Entidad.	8	7	1	1
44	33	Mi superior inmediato toma acciones que Refuerzan el objetivo común de la Institución.	9	4	1	3
45	34	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	6	7	2	2
46	35	En el trabajo tengo un buen amigo con quien Hablar.	10	6	0	1
47	36	Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.	7	5	3	2
48	37	Mi superior inmediato escucha lo que dice su Personal.	8	6	1	2
49	38	Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan.	6	7	2	2
50	39	Mi superior inmediato maneja mis asuntos Laborales de manera satisfactoria.	6	8	0	3
51	40	Mi superior inmediato da un buen ejemplo.	9	5	1	2
52	41	Mi superior inmediato está disponible cuando lo Requiero.	5	10	0	2
Clima Organizacional Hoja2						
53	42	Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme.	8	6	0	3
54	43	Mi superior inmediato respeta la Confidencialidad de los temas que comparto con él.	8	4	0	5
55	44	Mi superior inmediato me exhorta a mejorar mis capacidades o educación.	6	2	3	6
56	45	Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes.	0	11	5	1
57	46	Mi superior inmediato se enfoca en hacer bien las actividades indicadas.	8	6	0	3
58	47	Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.	9	6	0	2
59	48	Cuento con una descripción de mi cargo por Escrito y actualizada.	7	6	3	1
60	49	Mi superior inmediato garantiza que yo tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo.	8	6	0	3
61	50	Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi dependencia.	8	5	2	2
62	51	Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.	5	9	1	2
63	52	Mi superior inmediato me dice cuando debo mejorar mi trabajo.	2	6	3	6
64	53	Mi superior inmediato me informa cuando hago bien mi trabajo.	3	5	2	7
65	54	Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender.	8	6	1	2
66	55	Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa Sobre el desempeño de mi trabajo.	8	4	2	3
		Están definidas las características de la información				
Clima Organizacional Hoja2						

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 11 de 29

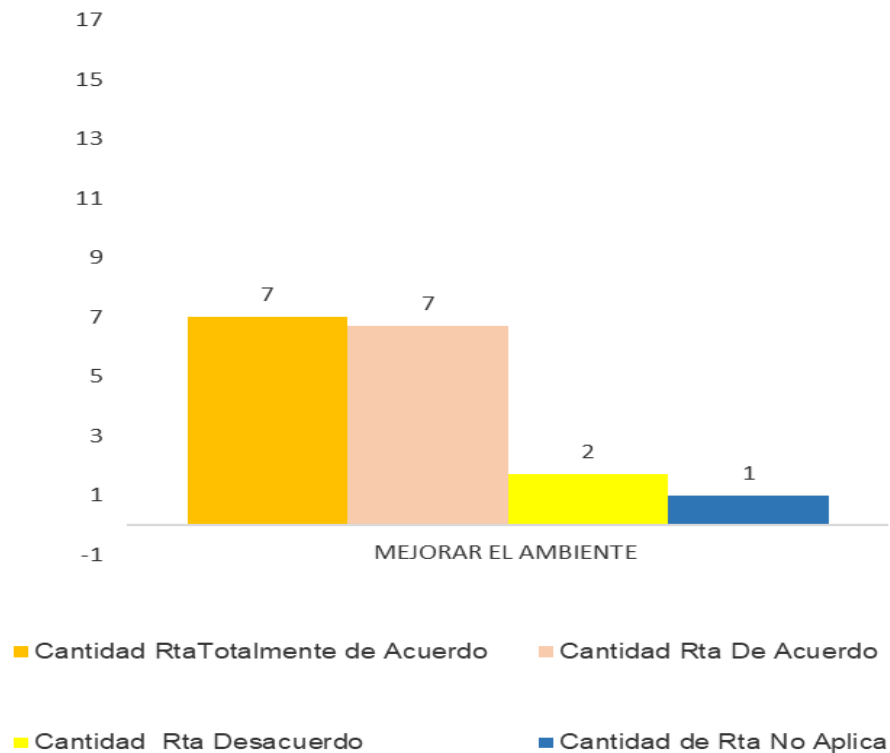
67	56	Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.	3	8	3	3	17
68	57	Recibo en forma oportuna la formación que requiero para mi trabajo.	6	7	3	1	17
69	58	Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.	3	12	1	1	17
70	59	Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.	5	10	1	1	17
71	60	sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo.	6	9	1	1	17
72	61	Recibo información con regularidad que me permite conocer lo que sucede en la PGR	1	2	2	12	17
73	62	Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	6	10	0	1	17
74	63	Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato.	7	7	0	3	17
75	64	Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo.	7	5	2	3	17
76	65	Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.	4	6	3	4	17
77			6	7	1	3	17
78		PRESIÓN					
79	66	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	6	9	2	0	17
80	67	Mi instituto es un lugar relajado para trabajar.	0	12	4	1	17
		En casa, a veces temo oír sonar el teléfono Porque pudiera	0	5	6	6	
Clima Organizacional Hoja2 (+)							
81	68	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono Porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	0	5	6	6	17
82	69	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	3	4	7	3	17
83	70	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la Exigencia de trabajo.	0	11	3	3	17
84	71	Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo.	4	5	7	1	17
85			2	8	5	2	17
86		APOYO					
87	72	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo.	2	10	2	3	17
88	73	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito	7	6	1	3	17
89	74	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	7	6	1	3	17
90	75	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	6	5	2	4	17
91	76	Mi jefe me respalda al 100%	6	5	3	3	17
92	77	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	6	8	0	3	17
93	78	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de Mis propios errores.	6	7	1	3	17
94	79	La dirección se interesa por mi futuro profesional al definir avenidas de desarrollo Para mí (capacitación, plan de carrera, etc.)	5	5	4	3	17
95			6	7	2	3	17
96		RECONOCIMIENTO					
97	80	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.	2	3	2	10	17
Clima Organizacional Hoja2 (+)							

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 12 de 29

98	81	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	6	7	2	2	17
99	82	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	1	6	7	3	17
100	83	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	3	4	6	4	17
101	84	Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido.	2	4	1	10	17
102	85	Las promociones se las dan a quienes se las merecen.	2	2	1	12	17
103	86	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	6	6	1	4	17
104	87	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	6	5	2	4	17
105	88	Existe reconocimiento de la dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución.	4	6	4	3	17
106	89	Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado.	5	6	2	4	17
107	90	El instrumento de medición utilizado para Evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.	6	5	1	5	17
108			4	5	3	6	17
109		EQUIDAD					
110	91	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	6	7	1	3	17
111	92	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	8	5	0	4	17
112	93	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	1	7	1	8	17
113	94	Mi jefe no tiene favoritos.	2	7	0	8	17
114	95	Si mi jefe despide a alguien es porque Probablemente esa persona se lo merece.	5	1	4	7	17
Clima Organizacional Hoja2 +							
115			4	5	1	6	17
116		INNOVACIÓN					
117	96	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta forma.	7	5	2	3	17
118	97	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	7	4	2	4	17
119	98	Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	7	2	5	3	17
120	99	Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.	9	7	1	0	17
121	100	Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.	6	7	3	1	17
122	101	Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.	4	8	2	3	17
123			7	6	3	2	17
124							
125							
126							
127							
128							
129							
130							
131							
132							
Clima Organizacional Hoja2 +							

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 13 de 29

Figura 6.1 MEJORAR EL AMBIENTE

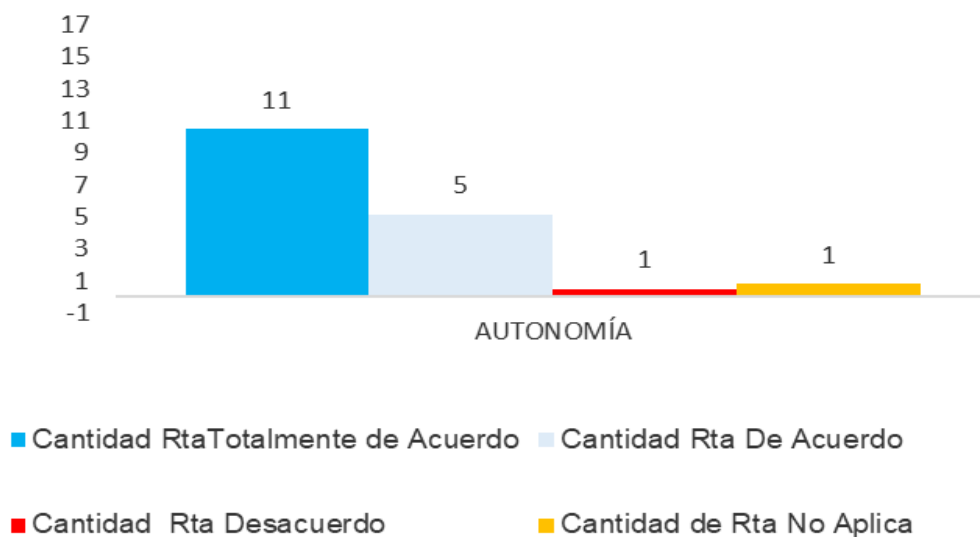


Entre los servidores encuestados, en términos de mejorar el ambiente se encontró: 7 están Totalmente de Acuerdo, 7 de Acuerdo, 2 en Desacuerdo y 1 No Aplica.

Los mayores componentes de los encuestados están Totalmente de Acuerdo y de Acuerdo como se muestra en la figura 6.1, es decir que hay un buen ambiente laboral.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 14 de 29

Figura 6.2 AUTONOMÍA



La segunda parte del cuestionario aplicado en términos de Autonomía, Entre los servidores encuestados se encontró: 11 están Totalmente de Acuerdo, 5 de Acuerdo, 2 en Desacuerdo y 1 No Aplica.

La mayor parte de los encuestados están Totalmente de Acuerdo como se muestra en la figura 6.2, existe autonomía total para el cumplimiento de actividades.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 15 de 29

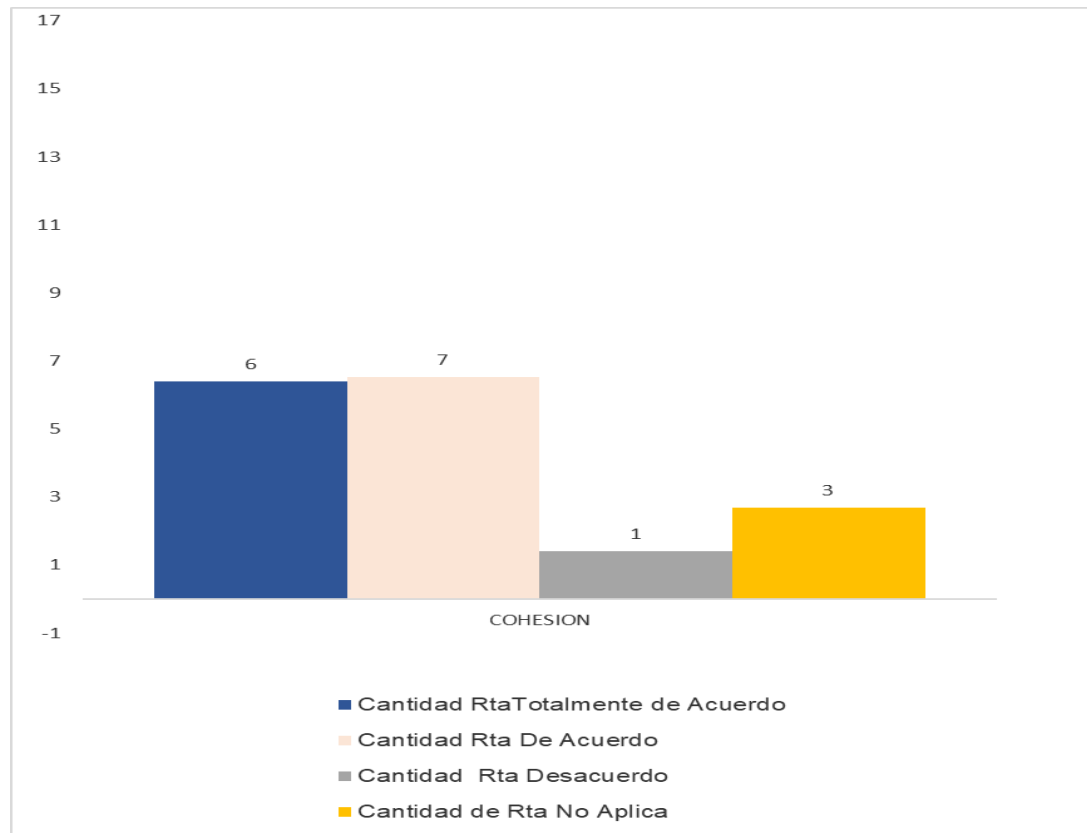


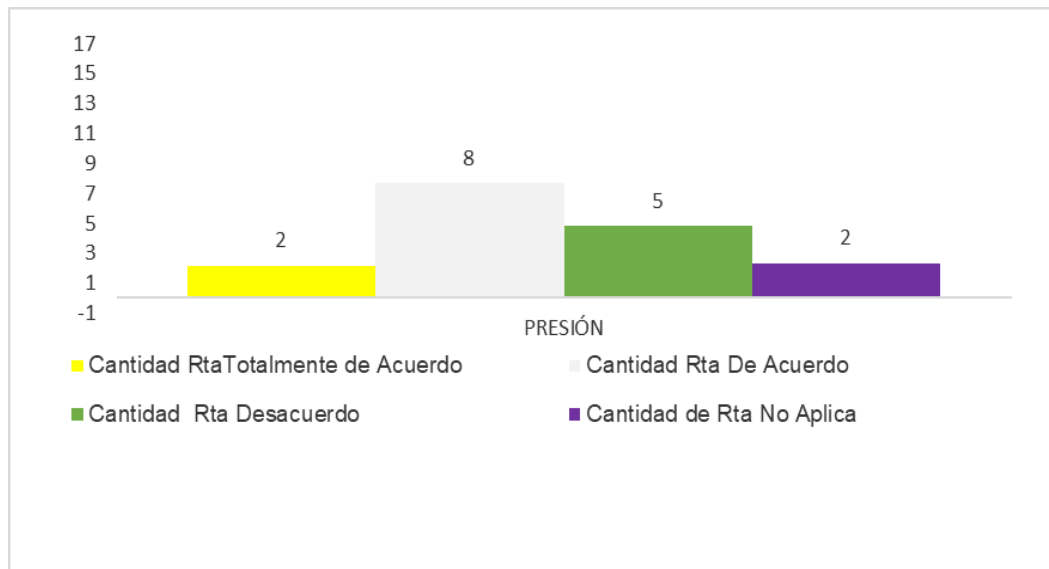
Figura 6.3 COHESIÓN

El Tercer componente del cuestionario aplicado en términos de Cohesión, Entre los servidores encuestados se encontró: 6 están Totalmente de Acuerdo, 7 de Acuerdo, en Desacuerdo y 2 No Aplica.

La mayor parte de los encuestados está de Acuerdo como se muestra en la figura 6.3, generando un buen clima laboral frente al trabajo en equipo y la toma decisiones de la Alta Dirección.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 16 de 29

Figura 6.4 PRESIÓN



La Cuarta parte del cuestionario aplicado en términos de Presión, Entre los servidores encuestados se encontró: 2 están Totalmente de Acuerdo, 8 de Acuerdo, 5 en Desacuerdo y 2 No Aplica.

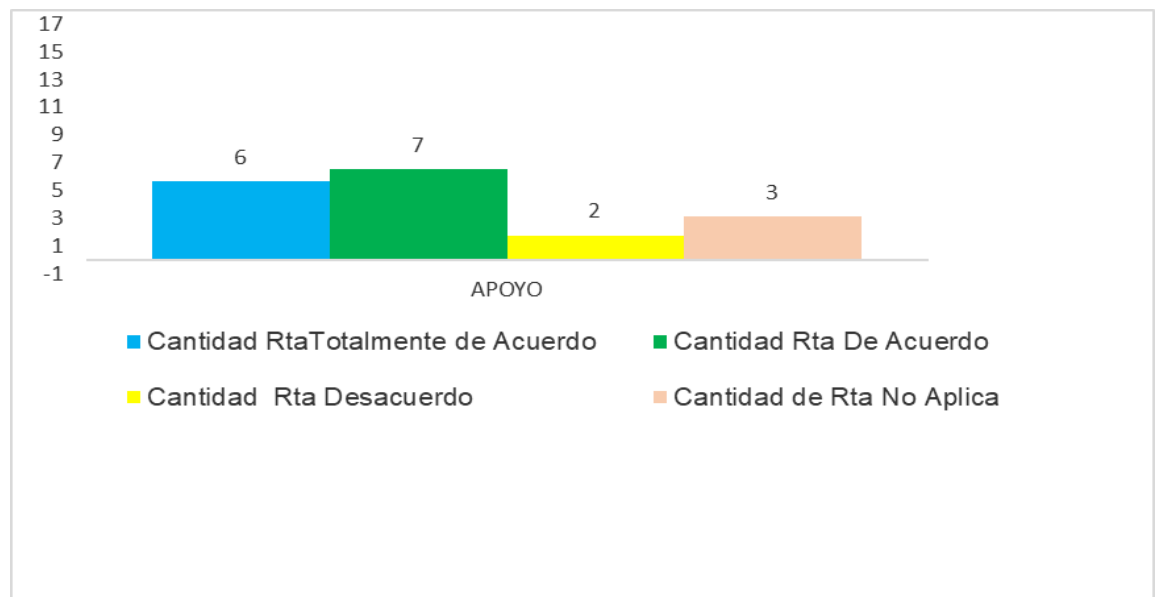
Servidores	Porcentaje
17	100
5	29

El 29% de los servidores manifiestan tener mucho trabajo y que las condiciones laborales no son las idóneas, se requiere hacer acciones de mejora por parte del nivel directivo frente al clima laboral y organizacional en ambiente laboral y adecuaciones físicas.

La mayor parte de los encuestados está de Acuerdo como se muestra en la figura 6.4.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 17 de 29

Figura 6.5 APOYO

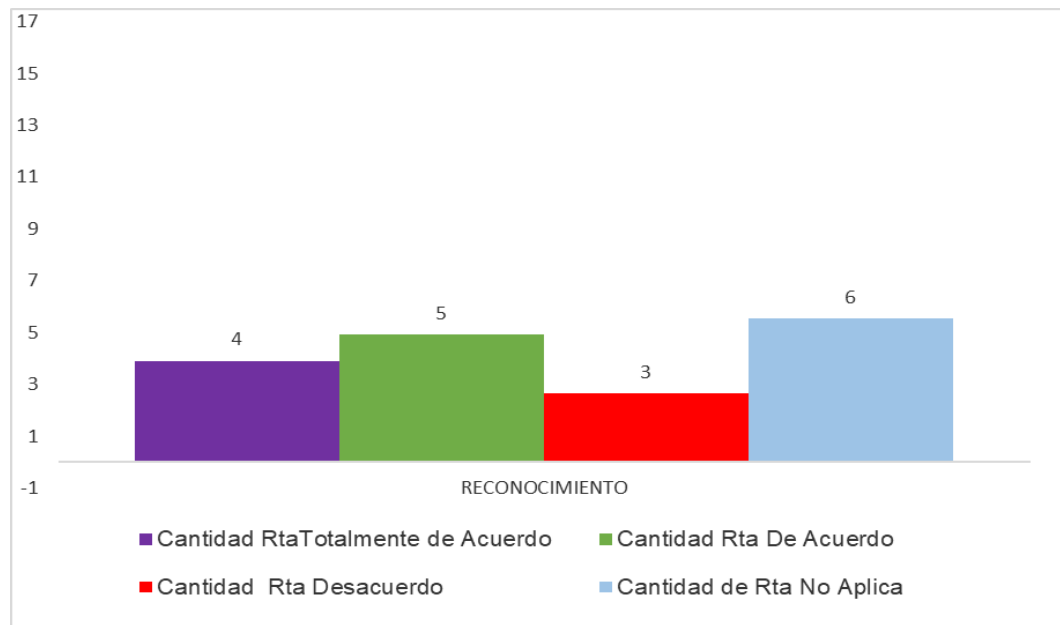


El Quinto componente del cuestionario aplicado en términos de Apoyo, Entre los servidores encuestados se encontró: 6 están Totalmente de Acuerdo, 7 de Acuerdo, 2 en Desacuerdo y 3 No Aplica.

La mayor parte de los encuestados están de Acuerdo como se muestra en la figura 6.5, es decir sus decisiones son apoyadas por el Jefe.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 18 de 29

Figura 6.6 RECONOCIMIENTO



El sexto componente del cuestionario aplicado en términos de Reconocimiento, entre los servidores encuestados se encontró: 4 están Totalmente de Acuerdo, 5 de Acuerdo, 3 en Desacuerdo y 6 No Aplica.

La mayor parte de los encuestados no opinaron frente a este componente, lo que se puede concluir que algunas decisiones pueden verse afectadas y genera represalias contra los servidores por parte del nivel directivo, no existe reconocimiento del trabajo realizado que genere una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento como se muestra en la figura.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 19 de 29

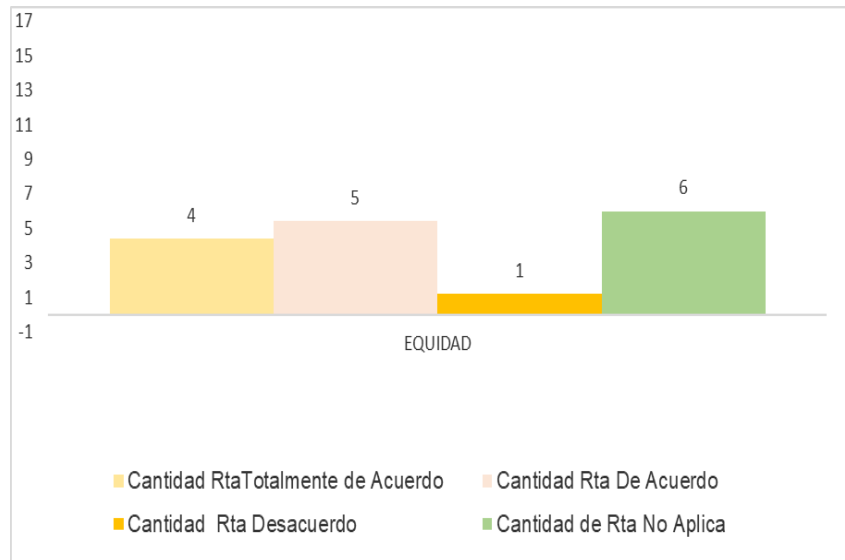


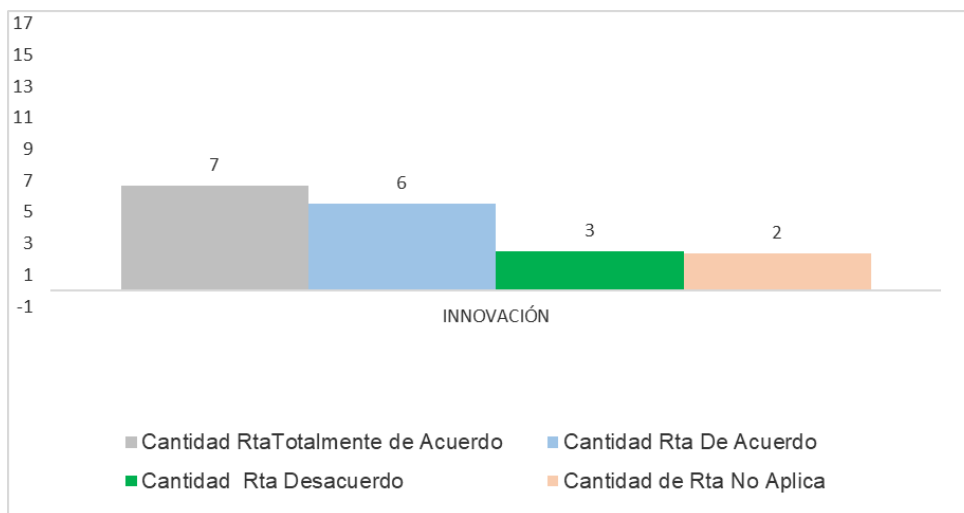
Figura 6.7 EQUIDAD

El Séptimo componente del cuestionario aplicado en términos de Equidad, entre los servidores encuestados se encontró: 4 están Totalmente de Acuerdo, 5 de Acuerdo, 1 en Desacuerdo y 6 No Aplica, se puede concluir que no están de acuerdo con el trato por parte de los superiores y prefirieron no opinar.

La mayor parte de los encuestados está de No opinaron como se muestra en la figura.

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 20 de 29

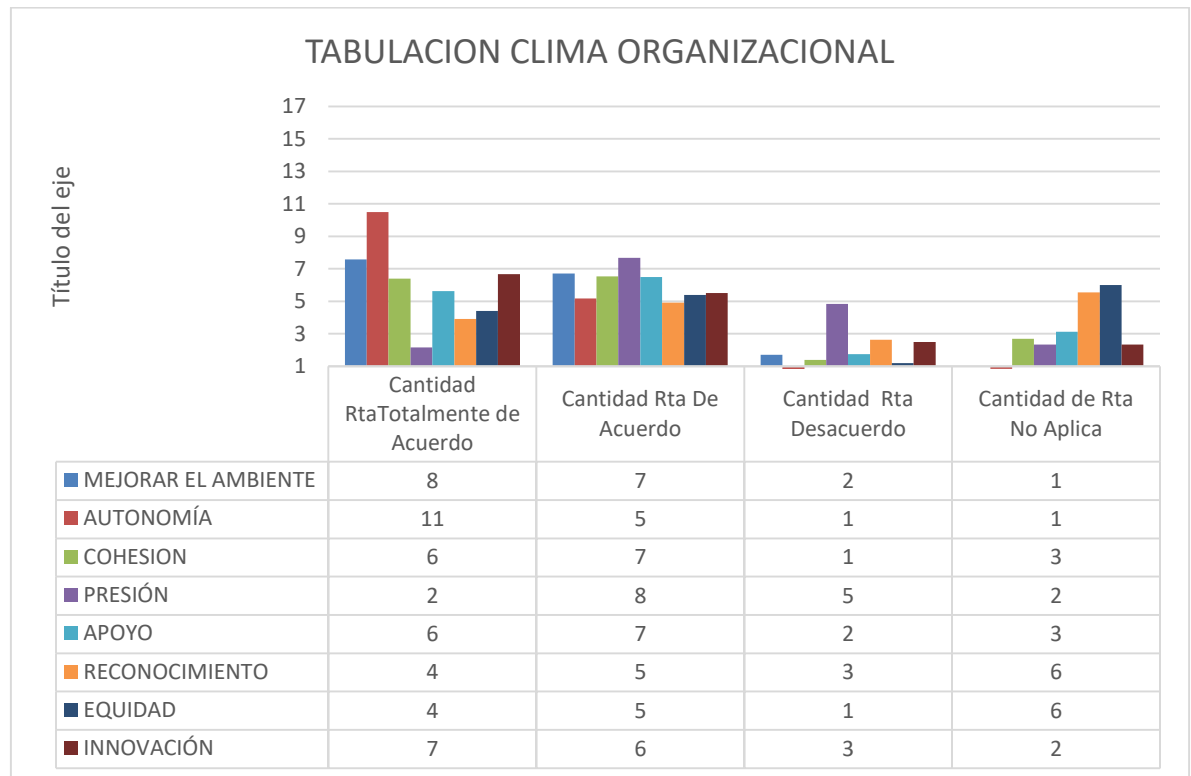
Figura 6.8 INNOVACIÓN



El Octavo componente del cuestionario aplicado en términos de Innovación, entre los servidores encuestados se encontró: 7 están Totalmente de Acuerdo, 6 de Acuerdo, 3 en Desacuerdo y 2 No Aplica, se puede establecer que están de acuerdo con los cambios administrativos e innovación como se muestra en la figura.

Resultados de la Medición de Clima Organizacional: La medición del Clima Organizacional fue realizado a 17 servidores de los 20 que conforman la planta, el objetivo de es “obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben el ambiente laboral de la Entidad. Los resultados fueron los siguientes:

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 21 de 29



7. MARCO CONCEPTUAL

Este marco conceptual, está sustentado en las disposiciones del Decreto 1083 de 2015, Decreto No 648 de 2018.

Sistema de Estímulos para los Servidores del Estado, el plan de estímulos, estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 22 de 29

vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.” “Artículo 29.

Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.”

Bienestar Social. Es 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de

8. METODOLOGÍA

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos, se llevará a cabo durante el año 2019, está dirigido a todos los servidores públicos del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de los funcionarios y se elaborará teniendo en cuenta la siguiente Esquema que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la elaboración del plan de Bienestar laboral se usaron insumos como:

- ❖ Necesidades específicas manifiestas por los subdirectores respectivos y por los servidores.
- ❖ Normatividad vigente aplicable.
- ❖ Directrices del director del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA
- ❖ Resultados de la evaluación clima organizacional.
- ❖ Resultados de la evaluación del desempeño y competencias
- ❖ Presupuesto destinado por la entidad para el bienestar social
- ❖ Se evaluará cada programa de Bienestar Social realizado y se consolidará un informe Anual.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 23 de 29

9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar se elaboró a partir de la identificación de necesidades de los servidores públicos de la entidad con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, las áreas de protección y servicios sociales, para lo cual, se fomentarán espacios de esparcimiento y aprendizaje del empleado y su familia, con el fin de mejorar los niveles de recreación, cultura y educación de los servidores de IDERMETA.

10. PROGRAMAS DE BIENESTAR

Programas de protección de servicios sociales. Se enfoca a en fomentar programas de bienestar las cuales atienden a las necesidades de protección, aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación.

Deportivos, recreativos y vacacionales. La Recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo.

Programas de calidad de vida laboral. Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

Medición de clima laboral. El Clima laboral se mide cada dos años, donde nos permite evidenciar la calidad de vida de los servidores de IDERMETA.

Preparar a los pre- pensionados. La Escuela proporciona a los servidores públicos próximos a pensionarse, las herramientas que permitan manejar el tránsito de empleado público a jubilado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrán realizar en su nuevo estado.

Fortalecimiento de trabajo en equipo. A través de las actividades de Bienestar se busca fortalecer el trabajo en equipo y este influye en forma positiva en los servidores de la Escuela en su interacción con los demás y su entorno.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 24 de 29

Planes de incentivos. Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

Incentivos pecuniarios. Son reconocimientos económicos que pueden otorgar para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.

Incentivos no pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 25 de 29

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETO	BENEFICIARIOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL.	Formular y elaborar el plan de bienestar para el 2019, a partir del diagnóstico de necesidades y la medición del clima laboral.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												
JORNADA DE PLANEACIÓN	Planear las actividades a realizar en el año 2019, para dar cumplimiento al plan Estratégico establecido.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												
APORTE EDUCATIVO	apoyo educativo a hijos y servidores	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												
SOCIALIZAR LAS DIFERENTES ACTIVIDADES QUE OFRECE EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL IDERMETA	Informar a los servidores para que participen en las actividades y programas que ofrece Bienestar IDERMETA.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												
DIA 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 las Servidoras de Mujeres IDERMETA												

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 26 de 29

DIA 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 Servidores Hombres de IDERMETA															
DIA DE LA SECREETARIA	Reconocer la labor y dedicación constante de las secretarias de IDERMETA.	Secretarias de IDERMETA															
DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO	Reconocer la labor y compromiso de los servidores con IDERMETA y el Estado.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA															
ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS	Caminata Ecológica, vacaciones recreativas y jornadas de integración Deportivas entre Servidores y familia.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA															
CLIMA ORGANIZACIONAL	Talleres en equipo, Trabajos efectivos, en comunicación asertiva, inteligencia emocional y en manejo y resolución de conflictos.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA															
INCENTIVOS	Mejores Servidores de Carrera administrativa y Libre Nombramiento y Remoción en Cada Nivel Jerárquico/ Mejores equipos de Trabajo.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA															
MES DE LA SALUD	Programación de exámenes y demás actividades enfocadas al mejoramiento de la salud de los funcionarios.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA															

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 27 de 29

DIA DE LA MUJER	Reconocer la lucha de la mujer en pie de igualdad y oportunidades a través de actividades para ellas.	Todas las Mujeres IDERMETA															
DIA DE LA MADRE	Conmemoración a las madres y las familias de IDERMETA.	Madres y las familias de IDERMETA															
DIA DEL HOMBRE	conmemoración a los padres y las familias	Padres y las familias de IDERMETA															
DIA DE AMOR Y AMISTAD	Crear espacios de integración entre los servidores	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA															
DIA DE HALLOWEEN	Brindar a los servidores un espacio de integración, creación e innovación.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA															
PROGRAMA PRE PENSIONADOS	Seminario -Taller Proporcionar Herramientas que les permita comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con su entorno.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA															
NOVENA NAVIDEÑA	Propiciar un espacio de reflexión e integración con todos los servidores De IDERMETA	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA															
CELEBRACIÓN FIESTA FIN DE AÑO	Almuerzo/ cena y celebración de fin de año. Lugar por definir.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA Y familia.															

Nit: 822002510-6
 Sede Administrativa Villa Olímpica
 Carrera 16 n.24-03 Barrio Olímpico Popular
 Teléfonos: 6701469-6701465 Villavicencio (Meta)
 Página Web: www.idermeta.gov.co



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 28 de 29

CELEBRACIÓN CONJUNTA DE CUMPLEAÑOS	Felicitar a los servidores de IDERMETA, en el día de su cumpleaños a través de un mensaje y el disfrute del día con su familia. Teniendo en cuenta que estas actividades son un incentivo de motivación para nuestros servidores.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA																	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Talleres en equipo , trabajos efectivos en comunicación, en comunicación asertiva, inteligencia emocional y en manejo y en resolución de conflictos .	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA																	
SALIDA RECREATIVA	Impulsar la comunicación, escuchar, establecer un objetivo común, tomar decisiones en grupo, liderazgo efectivo, identificar roles, planes de contingencia para mejorar el ambiente familiar.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA																	
ENTREGA BONOS FIN DE AÑO FUNCIONARIOS	Entrega de bonos de fin de año a servidores.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA																	
PROGRAMAS DE VIVIENDA	vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA																	



 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-BSI-001	Página 29 de 29

12.EVALUACION DEL PLAN DE BIENESTAR

El Instituto Departamental de Deporte y Recreación IDERMETA realiza el control y evaluación del respectivo Plan de Bienestar e Incentivos.

El seguimiento de las capacitaciones se inicia con la evaluación una vez finalizada la jornada, la cual busca conocer el grado de satisfacción adquirido por los servidores, respecto al proceso desarrollado. Es necesario aclarar que la realización de evaluaciones extraordinarias a lo largo del año, permiten medir el avance de los servidores y si se presentan dificultades.

La metodología podría ser:

Reacción o satisfacción: se realiza una encuesta al final, a los participantes, frente a la acción formativa.

Evaluación de aprendizaje: mirar el grado de los participantes de cambio de actitudes o de conocimientos habilidades o destrezas con la capacitación.

Evaluación de transferencia: medir grado de asimilación de la formación en el cambio de la conducta y su comportamiento en el lugar de trabajo.

El seguimiento de plan de Bienestar e Incentivos IDERMETA se inicia con la evaluación una vez finalizada la jornada, la cual busca conocer el grado de satisfacción y conocimiento adquirido por los servidores respecto al proceso al tema desarrollado, es necesario aclarar que la realización de evaluaciones extraordinarias a lo largo del año, permiten medir el avance de los servidores y si se presentan dificultades, por lo que al finalizar cada vigencia se realiza la evaluación anual del plan por el responsable del proceso.