

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE CAJICÁ



**PROCESO DE GESTIÓN HUMANA
ÁREA ADMINISTRATIVA**

INSDEPORTES

CAJICÁ - CUNDINAMARCA
CAJICÁ

2022



Tabla de contenido

Escribir el título del capítulo (nivel 1)	1
Escribir el título del capítulo (nivel 2)	2
Escribir el título del capítulo (nivel 3).....	3
Escribir el título del capítulo (nivel 1)	4
Escribir el título del capítulo (nivel 2)	5
Escribir el título del capítulo (nivel 3).....	6



INSDEPORTES

CAJICÁ



INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá tiene como uno de sus objetivos contar con un modelo de gestión pública de calidad, orientado al desarrollo que incluya la provisión de servicios públicos de manera efectiva, eficiente y oportuna.

En ese aspecto nuestro ámbito de preocupación desde el proceso de Gestión Humana en Insdeportes, es nuestro capital y potencial más valioso el "Talento Humano", a saber, nuestros funcionarios y servidores públicos; dado que son el motor que impulsa la misión del Instituto y por quienes, se logra la consecución de los objetivos institucionales, impactando positivamente en la ciudadanía y la sociedad.

Dentro de este marco, la gestión pública para el desarrollo humano implica: planificar, organizar, movilizar, gestionar y transformar recursos en busca de la satisfacción laboral contribuyendo con el mejoramiento del nivel educativo, recreativo, cultural y de salud de sus funcionarios y su grupo familiar, así como la de los servidores públicos que están al servicio del Instituto, lo cual propicia condiciones de trabajo que favorecen el desarrollo de valores organizacionales en función de una cultura organizacional de servicio público, la cual refuerza indudablemente la responsabilidad social y la ética administrativa, el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad con el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá.

En ese sentido, nuestro "Plan de Bienestar e Incentivos y Capacitación", atiende especialmente dos áreas en específico:

• **Protección y Servicios Sociales:** la cual, busca atender las necesidades de protección, ocio, y aprendizaje del funcionario y su familia, y servidores públicos.

• **Calidad de Vida Laboral:** la cual, busca mejorar las condiciones de la vida laboral de los funcionarios y servidores públicos, para el desarrollo personal, profesional y organizacional, a través de los programas de Cultura Organizacional, Capacitación y Formación.

En ese orden de ideas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el sentido de pertenencia con Insdeportes.

Así mismo, para la vigencia 2022, se alineará el programa de bienestar social e incentivos, capacitación y formación y el de seguridad y salud en el trabajo; con el fin de establecer los ejes de intervención transversales que redundan en el bienestar de nuestros servidores públicos y se fundamentan en la:

- ✓ Humanización del trabajo
- ✓ Equidad y justicia
- ✓ Sinergia
- ✓ Coherencia
- ✓ Articulación
- ✓ Objetividad
- ✓ Transparencia



OBJETIVOS

General

Establecer los lineamientos para la realización de las actividades, iniciativas y programas del Plan de Bienestar 2021 del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, en concordancia con las necesidades, motivaciones e intereses de los servidores públicos del Instituto, la Cultura Organización y la Gestión del Cambio.

Específicos

- a) Propiciar el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios y servidores públicos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá
- b) Buscar la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el desempeño, de cara al ciudadano para el ejercicio de la función social que le asiste al Instituto.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura organizacional de compromiso institucional, mejoramiento del clima laboral y el sentido de pertenencia e identidad con Insdeportes.
- d) Mejorar el nivel educativo, cultural, recreativo y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar, así como de los servidores públicos.
- e) Procurar y velar por la salud ocupacional de los servidores públicos a través del Plan del SST.

CAJICÁ



MARCO NORMATIVO

Constitución Política de 1991, en su artículo 123, define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

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", el cual define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, en todo caso, la **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"**, determina que los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. Así mismo, se atribuye como soporte normativo para este Programa y Plan el "**Concepto 148741 de 2020, Departamento Administrativo de la Función Pública.**"

LEY 909 DE 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", establece dentro del Sistema General de Información Administrativa, los regímenes de bienestar social y capacitación.

Decretos 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" y establece el deber que asiste a las entidades de organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, a través de programas de bienestar social.

Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".

Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo "Por la cual se definen los estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"



SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL INSTITUTO

El sistema de estímulos, se interrelaciona por los planes y programas de bienestar social e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios y servidores públicos.

Con el propósito de garantizar que la gestión institucional y los procesos de ingreso, desarrollo y retiro del funcionario público, se conduzcan integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz, el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, dentro de su primera dimensión del MIPG, la cual se desarrolla en el Direccionamiento Estratégico de Talento Humano, establece los lineamientos y estrategias orientadas a favorecer el desempeño productivo, clima laboral y el desarrollo humano.

PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS:



Humanización del trabajo. Permite el crecimiento de las dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, para potenciar las capacidades y habilidades del funcionario y servidor público.



Equidad y justicia. Todos los servidores públicos son tenidos en cuenta desde la perspectiva humana, encontrándolos valiosos para el Instituto y el servicio público que nos asiste.



Sinergia. Procura el bienestar del conjunto de servidores públicos, en relación con la cultura organizacional y la gestión del cambio.



Objetividad y transparencia. La toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivo se fundamenta en el diagnóstico de necesidades y es conocida por todos los miembros de Insportes.



Coherencia. Nos ayuda a cumplir con nuestros objetivos, lo que proponemos y nos planteamos, se cumple!



Articulación. Se integran los programas y planes para satisfacer las diferentes necesidades de los funcionarios y servidores públicos.

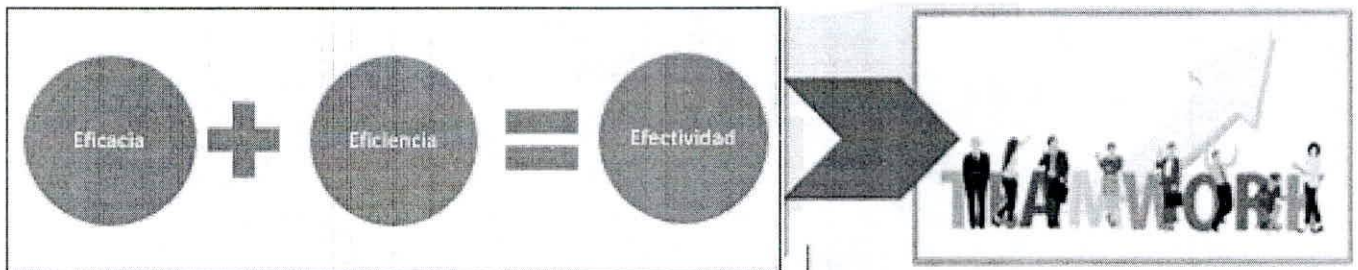
INS
SPORTES
CAJICA



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El programa de bienestar social se construye participativamente y se planea a partir de las iniciativas de los servidores públicos y las necesidades identificadas a través del diagnóstico de necesidades y la caracterización del funcionario público. **Ver Anexo1**

Su propósito es elevar los niveles de satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores y funcionarios públicos, así como su desempeño aplicando la triada las "3E".



Como veremos a través de la estrategia las "3E", se pretende trabajar, impulsar y fortalecer el desempeño y servicio público, para la consecución de los objetivos institucionales y los resultados de gestión con los distintos grupos de valor; indicadores que impactan directamente en la dimensión 2 del MIPG "Direccionamiento estratégico y planeación".

De acuerdo con los planteamientos de la teoría moderna de Peter Drucker, se distinguen las 3E de la siguiente manera y se tienen en cuenta a lo largo de la estrategia de Calidad de vida Laboral:



Eficiencia: hacer bien las cosas. Es decir, realizar una tarea buscando la mejor relación posible entre los recursos empleados y los resultados obtenidos. La eficiencia tiene que ver con el cómo».

El modelo para la mejora de la eficiencia se apoya en tres pilares básicos: personas, procesos y grupos de valor. Y se logra con personas competentes o con capacidades, actitudes, aptitudes, habilidades y experiencias.



Eficacia: hacer las cosas correctas. Es decir, llevar a cabo tareas de la mejor manera, que conduzcan a la consecución de los resultados. Tiene que ver con «qué» cosas se hacen. Eficacia es hacer lo necesario para alcanzar o lograr los objetivos deseados o propuestos; en otras



palabras, es el grado en el que se realizan las actividades planeadas y se logran los resultados planeados.



Efectividad: hacer bien las cosas correctas. Es decir, que las tareas que se lleven a cabo se realicen de manera eficiente y eficaz. Tiene que ver con «qué» cosas se hacen y «cómo», en ese orden de ideas, la efectividad se logra con la consecución de los resultados planeados con un manejo óptimo de los recursos.

DIMENSIÓN HUMANA:

- ✓ **Salud mental:** comprendida como el estado de bienestar de los servidores públicos; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
- ✓ **Convivencia social:** Incluye actividades encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad.
- ✓ **Gestión de Recursos:** Teniendo en cuenta que los incentivos que implican recursos pecuniarios dentro del programa, están dirigidos exclusivamente para los funcionarios públicos de planta, se establece como estrategia generar alianzas interinstitucionales con entidades que prestan sus servicios de manera gratuita como el SENA y entidades privadas o personas naturales que quieren donar o facilitar recursos para la inclusión de los demás servidores públicos de Insdeportes.
- ✓ **Transformación digital:** Se comprende por una cultura de bienestar digital que facilita la productividad, el cumplimiento de los objetivos y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, para este eje se implementa estrategias de teletrabajo y trabajo en casa, teniendo en cuenta que las condiciones de vida cambiaron a raíz de la pandemia COVID- 19.
- ✓ **Equilibrio psicosocial:** Integración y equilibrio entre la vida personal, familiar y la calidad de vida laboral.
- ✓ **Gestión del cambio:** El avance tecnológico, la transformación de las condiciones y hábitos de vida, implican un cambio en la cultura organizacional, lo que impacta directamente en la consecución de los objetivos y de la misión institucional, para este eje se implementa la estrategia "Todos hacemos Equipo", la cual tiene como propósito efectuar el cambio, controlarlo y ayudar en la adaptación.
- ✓ **Gestión del Conocimiento:** Este eje busca aumentar, organizar, distribuir y compartir el conocimiento entre todos los funcionarios y servidores públicos, a través de actividades de capacitación y formación, orientadas a potenciar el conocimiento de las personas de la organización y de la organización en sí misma.
- ✓ **SST:** Este eje busca promover el autocuidado y prevenir situaciones que ponen en riesgo la salud ocupacional de los servidores públicos y la relación de Insdeportes con el Ciudadano.



ÁREAS ESPECÍFICAS DE ATENCIÓN:

- **Protección y Servicios Sociales:** la cual, busca atender las necesidades de protección, ocio, y aprendizaje del funcionario y su familia, y servidores públicos.
- **Calidad de Vida Laboral:** la cual, busca mejorar las condiciones de la vida laboral de los funcionarios y servidores públicos, para el desarrollo personal, profesional y organizacional, a través de los programas de Cultura Organizacional, Capacitación y Formación.



1.1 Calidad de Vida Laboral

"La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias, permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público!"- Contenido Oficial de la Función Pública-

En ese sentido nuestra Cultura Organizacional, hace partícipe a todos los servidores públicos y funcionarios de Planta del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, para quienes busca brindar un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con incentivos y con la posibilidad de potenciar la motivación, creatividad, iniciativa y la innovación, en nuestro activo más importante el Talento Humano, reforzando el sentido de pertenencia y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Ámbito de aplicación de los recursos e incentivos que se invierten en el Plan.

En cuanto al presupuesto asignado por el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá para este programa y plan de bienestar, sus recursos, son exclusivos de los funcionarios de planta; de otra parte, las actividades propuestas para los demás servidores, los recursos serán gestionados.

Dentro de la Estrategia de Bienestar, se manejan los recursos de acuerdo a la caracterización de la población en este caso se determinan de la siguiente manera:



Caracterización de la Población	Consecución de los Recursos	Presupuesto
Funcionarios Públicos de Planta	RUBRO: 2.1.2.02.02.011 GASTOS DE BIENESTAR SOCIAL/1.2.1.0.00 FUENTE ICLD	\$15.435.000=
Servidores Públicos	Donaciones sector privado, personas naturales	Indeterminado

Estrategia "Todos somos Equipo":

"TODOS HACEMOS EQUIPO"
Gestión Humana Insdeportes Cajicá

Mensualmente marcamos nuestra Cultura Organizacional con contenidos que nos ayudan a mejorar el clima laboral, trabajo en equipo, liderazgo y la comunicación; de igual manera, aborda cada uno los principios axiológicos y ejes de la dimensión humana.

El primer día lunes hábil de cada mes, se va a desarrollar la promoción de nuestra Cultura Organizacional la cual se inspira en principios, valores institucionales, cuidado y prevención de la salud, sentido de pertenencia e identidad con Insdeportes; así mismo, con el fin de conseguir un impacto real de la promoción de nuestra cultura, se implementan el último viernes de cada mes los **"Viernes de Bienestar"**, donde se desarrollaran actividades lúdico deportivas y recreativas de integración y cohesión entre equipos, en las que se pretende socializar y medir la sinergia con nuestra cultura.

Otro de los aspectos de interés que busca generar los recursos para el desarrollo de actividades de integración, es la participación de nuestra mascota "Dory", la cual recibe donaciones de los servidores públicos del Instituto; Dory nos ayuda a fortalecer y reforzar nuestro lema **"Todos somos Equipo"**.



DORY es un pez cirujano de color azul brillante con una personalidad muy alegre. Sufre de pérdida de memoria a corto plazo, pero eso no es ningún obstáculo para su carácter optimista... puede que tenga problemas para recordar exactamente qué está buscando o a quién, pero no piensa nunca en rendirse.

Con su frase nadaremos, nadaremos... demuestra lo perseverante que hay que ser, para enfrentar cada obstáculo, seguir adelante, sin renunciar a los objetivos y metas.

Dory sabe lo fundamental que es el trabajo en equipo y la cohesión por eso busca inculcar y reflejar los valores de Insdeportes para generar un gran sentimiento de empatía con el proceso de Gestión Humana, que adopta y utiliza el personaje como metodología de ahorro colectivo, el cual consiste en recordar regularmente a los servidores la cultura organizacional, compromiso institucional y los objetivos trazados para alcanzar las metas institucionales.



Por su "pérdida de memoria", la cual caracteriza al personaje, queremos estar recordando constantemente lo que NO pueden olvidar, como un método de reflexión y enseñanza para fomentar el sentido de pertenencia y nuestras metas institucionales.

El seguimiento y evaluación de esta estrategia, se contempla dentro de nuestro procedimiento ADM-GH-PROD-003 PROCEDIMIENTO DE BIENESTAR y los formatos ADM-GH-FTO-005 DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN HUMANA y ADM-GH-FTO-006 SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN HUMANA.

Las competencias comportamentales que se deben trabajar y fortalecer dentro de la estrategia de las 3E, son:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas "EL SERVIDOR PÚBLICO":
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto	<ul style="list-style-type: none"> · Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio · Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación · Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas y habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje
Orientación resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> · Asume la responsabilidad por sus resultados · Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas · Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos · Adopta medidas para minimizar riesgos · Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados · Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados



Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas "EL SERVIDOR PÚBLICO":
		<ul style="list-style-type: none"> · Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá · Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos · Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá · Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos
Orientación al usuario y ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a al Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá	<ul style="list-style-type: none"> · Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna · Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros · Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos · Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo · Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente · Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> · Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas · Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades · Apoya a la organización en situaciones difíciles · Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones · Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas	<ul style="list-style-type: none"> · Cumple los compromisos que adquiere con el equipo · Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo



Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas "EL SERVIDOR PÚBLICO":
	institucionales comunes	<ul style="list-style-type: none">· Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros· Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales· Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad· Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.· Planea y delega actividades o tareas a su equipo de trabajo, para la consecución conjunta y articulada de los objetivos misionales, realizando el seguimiento al cumplimiento de los mismos.
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las nuevas situaciones asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	<ul style="list-style-type: none">· Se sobrepone a la adversidad y se fortalece para superar obstáculos.· Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones· Responde al cambio con flexibilidad· Apoya las nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos· Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones
Mejora Continua	Consiste en generar valor a cada proceso buscando mayor eficiencia y mejores resultados.	<ul style="list-style-type: none">· Busca maximizar el tiempo· Busca el mejor rendimiento del equipo de trabajo· Exige mayor calidad en los productos y la prestación del servicio· Acoge las observaciones y se reinventa para obtener los mejores resultados de la manera correcta.



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

MES	FECHAS PROGRAMADAS PARA LA COMUNICACIÓN DE NUESTRA CULTURA	TEMA - CULTURA ORGANIZACIONAL	FECHAS PROGRAMADAS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR
Febrero	lunes, 7 de febrero de 2022	Gestión del cambio	viernes, 25 de febrero de 2022
Marzo	lunes, 7 de marzo de 2022	Optimización del tiempo	viernes, 25 de marzo de 2022
Abril	lunes, 4 de abril de 2022	RUTA DE LA FELICIDAD - La felicidad nos hace productivos	viernes, 29 de abril de 2022
Mayo	lunes, 2 de mayo de 2022	RUTA DEL CRECIMIENTO - Liderando talento	viernes, 27 de mayo de 2022
Junio	lunes, 6 de junio de 2022	Principios y valores de INSDEPORTES CAJICÁ	viernes, 24 de junio de 2022
Julio	martes, 5 de julio de 2022	RUTA DEL SERVICIO - Al servicio de los ciudadanos	viernes, 29 de julio de 2022
Agosto	lunes, 1 de agosto de 2022	RUTA DE LA CALIDAD - La cultura de hacer las cosas bien	viernes, 26 de agosto de 2022
Septiembre	lunes, 5 de septiembre de 2022	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS - Conociendo el talento	viernes, 30 de septiembre de 2022
Octubre	lunes, 3 de octubre de 2022	Cuidado de la salud mental y prevención de riesgo psicosocial	viernes, 28 de octubre de 2022
Noviembre	martes, 1 de noviembre de 2022	Código de integridad	viernes, 25 de noviembre de 2022
Diciembre	lunes, 5 de diciembre de 2022	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	viernes, 23 de diciembre de 2022

Las demás actividades planeadas dentro del Programa de Bienestar se enmarcan en cada uno de los planes del SG-SST y Capacitación.

INSDEPORTES

1.2 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, a través de la estrategia ya sea de bonos o tarjeta de Bienestar, busca mejorar las condiciones y nivel de vida de los funcionarios públicos y sus familias.

Así mismo, contamos con la Caja de Compensación, quien brinda diferentes alternativas en su portafolio de servicios y esta información es comunicada a los funcionarios con el fin que puedan acceder a los diferentes servicios.

Las líneas de atención de necesidades de acuerdo al diagnóstico son:



- La red de establecimientos que se busquen debe ser lo suficientemente amplia y atender mínimo las necesidades de educación, entretenimiento y cultura (parques y cines), hogar, mercados e hipermercados, restaurantes, ropa calzado y accesorios, salud y droguerías entre otros.
- Los bonos o tarjeta de consumo podrán ser de uso o consumo de servicios o productos dentro de las siguientes clases: línea de hogar, oficina, electrodomésticos, tecnología, turismo, alimentos, salud, recreación y deporte, vestuario, accesorios entre otros que apliquen al bienestar individual y/o colectivo.

INSDEPORTES

CAJICÁ



En concordancia con el Decreto 1083 de 2015, que taxativamente expresa en su artículo 2.2.10.9: "Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que 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**, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo", el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, acoge en su programa y plan de bienestar otros beneficios para los funcionarios de planta, los cuales se representan de la siguiente manera:

- **Teletrabajo en casa**, para lo cual se debe establecer el procedimiento y la política.
- En caso de alguna calamidad o situación familiar o personal que impida el desplazamiento al Instituto para trabajar, puede considerarse **Trabajo en Casa**, según el procedimiento y la ley que lo regula.
- Se otorgan dos días remunerados al año, uno por semestre para **disfrute en familia**, de acuerdo con las facultades de la Ley 1857 de 2017, artículos 5 y 6; se hace mediante memorando proponiendo las actividades a realizar.
- **Reconocimiento al Servidor Público:** se otorga al Funcionario Público y su equipo de trabajo 1/2 día remunerado por cada semestre, con el fin de generar el espacio de integración y esparcimiento con el equipo de trabajo, para lo cual se debe solicitar con al correo gestionhumanainsdeportes@gmail.com, describiendo la actividad a realizar y posteriormente será necesario retroalimentar que efecto e impacto generó en su equipo de trabajo. (En este caso debe diligenciar el formato de solicitud de permiso y/o compensatorio).
- Se otorga **día de cumpleaños**, a fin de celebrarlo en familia; si este cae día de fin de semana o día festivo, se redime el día hábil siguiente a la fecha de cumpleaños.
- **Mejor funcionario del mes:** De acuerdo con los criterios de evaluación definidos en el formato "CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA DESTACAR A UN FUNCIONARIO", se destacará el mejor funcionario público del mes, a quien obtenga el mayor puntaje como de la sumatoria de los criterios allí evaluados y se otorgará ½ día como compensatorio en el mes siguiente de su reconocimiento y será reconocido en el cuadro de honor.
- **Uso de la bicicleta - Ley 1811 del 2016:** Partiendo de la experiencia de usar la bicicleta como medio de transporte y su contribución e impacto con medio el ambiente, se implementa la estrategia de "ACUMULACIÓN DE MILLAS". Esta iniciativa busca promover el uso de la bicicleta, para lo cual el funcionario que se desplace al Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá en bicicleta, obtendrá por cada día una milla y al acumular treinta en la tarjeta de "Acumulación de Millas", obtendrá como incentivo medio (1/2) día remunerado como compensatorio. Para aplicar a esta estrategia, cada funcionario debe solicitar al Área Administrativa- Proceso de Gestión Humana, dicha tarjeta y presentarla cada día que asista al trabajo en bici para su respectiva validación y acumulación de millas.





- **Convenio:** Se establece como una de las estrategias de la cultura organizacional, adelantar un convenio interadministrativo y aunar esfuerzos con el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, para realizar actividades conjuntas y de cooperación mutua que permitan mejorar y fortalecer los procesos institucionales, buscando el bienestar de los servidores públicos y desarrollar en forma planificada actividades de interés y beneficio común.

Proyectó:

Shirley Jiménez Rodríguez
P.U. Área Administrativa

Aprobó:

Ana Katherine Artunduaga
Directora

Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Proyectó:	Shirley Jiménez Rodríguez		Administrativa
Revisó:	Catherine Nieto		Dirección
Revisó y Aprobó:	Ana Katherine Artunduaga		Dirección

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.

CAJICA