

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA



Sistema Integrado de Gestión


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIAS 2018 - 2019

Versión 2

Código: GA.3,0,2.19.01.08

Proceso: Gestión Administrativa

Marzo de 2018

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</p>	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 1 de 20

1. OBJETIVO


Generar espacios que permitan el bienestar social para el fortalecimiento de las competencias, productividad y desarrollo personal de los servidores públicos y docentes de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, orientados a mejorar la calidad de vida laboral y sentido de pertenencia recompensando el desempeño efectivo de los funcionarios con igualdad y transparencia.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, aplica para los servidores públicos y docentes de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, junto con su grupo familiar.

3. NORMATIVIDAD

- Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, Título II Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.*
- Decreto 1572 de 1998 *“Por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998”. Título IV: de los planes e incentivos pecuniarios y no pecuniarios.*
- Ley 734 de 2002 numerales 3 y 4 del artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familiares participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como vivienda, educación recreación cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- Ley 909 de 2004 Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4500 de 2005, Reglamentada por el Decreto Nacional 3905 de 2009, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4567 de 2011.
- Decreto 1227 de 2005 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley [909](#) de 2004 y el Decreto-ley [1567](#) de 1998”.*
- Decreto 4661 de 2005 (Anexo 4) modifico el párrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</p>	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 2 de 20


- Decreto 1499 de 2017 “*Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.*”

4. DEFINICIONES

- **Programas de Bienestar Social:** Tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Institución y sus familias; así como también, fomentar una cultura organizacional para incentivar en los servidores públicos y docentes un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Institución.
- **Incentivo:** Estímulo adoptado formalmente por la institución, consecuente con un comportamiento deseable, previamente establecido y divulgado, para aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores públicos y docentes en su puesto de trabajo.
- **Plan de Incentivos:** Conforme a lo estipulado en el Decreto 1227 de 2005, este plan debe crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores públicos que ostentan beneficios de carrera o de libre nombramiento y remoción, en cada uno de los niveles jerárquicos o grupos de trabajo, reconociendo su gestión y trabajo cotidiano.
- **Transparencia:** Conjunto de normas, procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien de dominio público, toda la información generada o en posesión de las entidades gubernamentales que utilicen recursos, ejerzan funciones o sean de interés público.
- **Igualdad:** Trato idéntico que un organismo, le brinda a las personas sin que medie algún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social, u otra circunstancia plausible de diferencia.

5. CONDICIONES GENERALES

Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte está enmarcada dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual se convierte en un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</p>	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 3 de 20

los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicios según los dispone el Decreto 1499 de 2017.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones dentro de las cuales se encuentra el talento humano como el corazón del MIPG, el cual busca emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la institución.


Por tal razón esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores públicos garantizando el principio del mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, todo esto direccionado por el Plan Estratégico de Talento Humano con que cuenta la Institución y que se fortalecerá en cada uno de los 5 planes que estarán suscritos.

Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra adscrito el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos el cual es parte fundamental del ciclo del servidor público específicamente en las etapas de desarrollo en donde se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y su satisfacción con su trabajo y la institución; el retiro está dirigido a comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de retener al personal calificado y preparar al servidor que se retira del servicio por motivo pensional.

Igualmente cada una de las actividades planteadas dentro del Plan Estratégico de Talento Humano están relacionadas con las rutas de creación de valor definidas por el MIPG que buscan impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Institución, esta organizado a partir de las iniciativas de los servidores públicos y docentes 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 busca elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y la identificación del servidor público y los docentes con la misión de la institución.

Se busca que cada una de las actividades planteadas dentro de este Plan, impacten positivamente en lo que se ha denominado la ruta de la felicidad que busca lograr la productividad de los servidores públicos y docentes y la ruta del crecimiento orientada al fortalecimiento del liderazgo.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</p>	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 4 de 20

Para el diseño y la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Institución se tendrán en cuenta las siguientes etapas que se describen a continuación:

- a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
- b. Diseño del Plan para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

5.1 Diagnostico

Para el diseño del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se partió de la identificación de las necesidades de los servidores públicos a través del diligenciamiento de la Encuesta de Bienestar Social Laboral, la cual fue enviada a través de los correos electrónicos a 165 funcionarios de la institución, de las cuales se recibieron 63 encuestas diligenciadas, arrojando la siguiente información:

Caracterización Sociodemográfica:

Rango de Edad: La mayor parte de los servidores públicos que diligenciaron la encuesta se encuentra entre los 25 y 49 años de edad.

Género: La mayor parte de la población que diligenció la encuesta es personal femenino.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los funcionarios:

Resumen

1.

- a. Personal Administrativo **23** 35%
- b. Docente **40** 61%

Indique su tipo de vinculación. 2. Tiempo de vinculación

a. Menos de 1 año	8 12%
b. 1 a 5 años	21 32%
c. 5 a 10 años	16 24%
d. 10 -15 años	16 24%
e. 15 – 20 años	3 5%
f. Más de 20 años	6 9%

3. Nivel de Educación

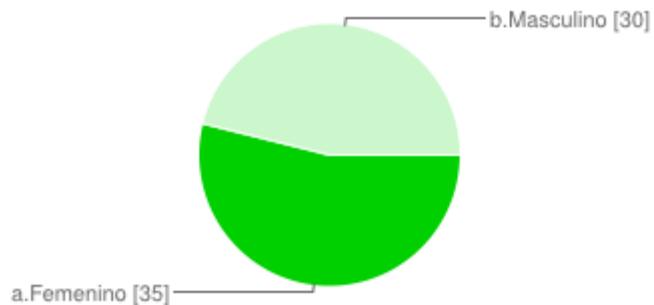
- a. Bachiller **2** 3%
- b. Técnico **1** 2%
- c. Tecnólogo **3** 5%
- d. Profesional **18** 27%
- e. Especialista **29** 44%
- f. Magister **16** 24%
- g. Doctorado **2** 3%

4. Rango de Edad

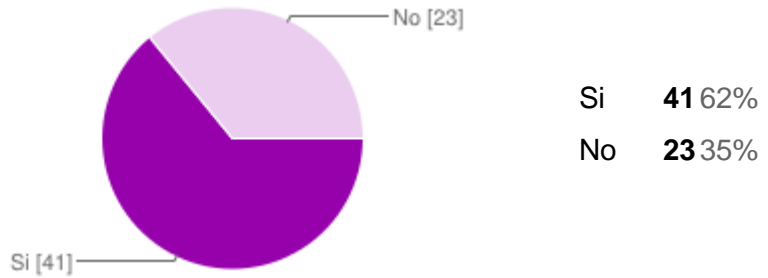
a. Menos de 25 años	4 6%
b. 25 – 29 años	5 8%
c. 30 – 39 años	17 26%
d. 40 – 49 años	24 36%
e. De 50 años en adelante	15 23%

5. Género

- a. Femenino **35** 53%
- b. Masculino **30** 45%

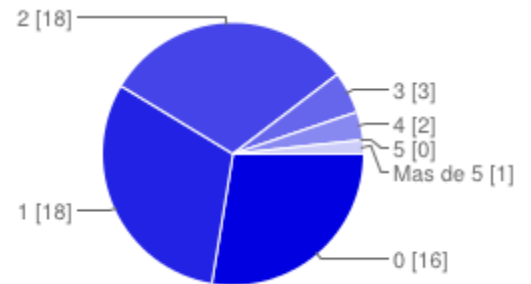


6. ¿Tiene Hijos?



7. Cuantos Hijos tiene

Nº Hijos	Cantidad	%
0	16	24%
1	18	27%
2	18	27%
3	3	5%
4	2	3%
5	0	0%
Más de 5	1	2%

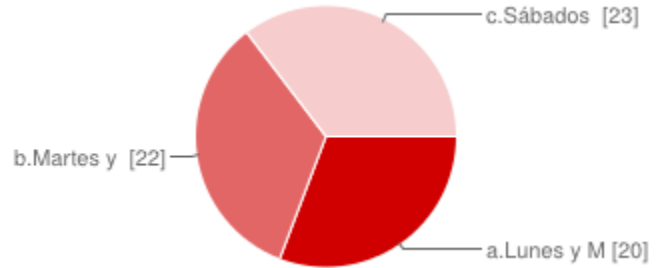


8. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

SERVICIOS	Nº	%
Deportivos	34	52%
Artísticos y culturales	24	36%
Recreativos	22	33%
Vacacionales	34	52%
Promoción y prevención de la salud	30	45%
Promoción de programas de vivienda	29	44%
Otro	10	15%

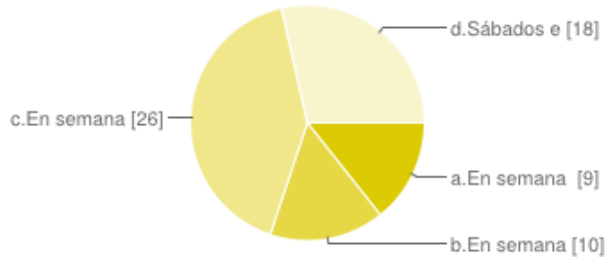
9. ¿Qué días en la semana prefiere para participar en los programas?

DIAS	Nº	%
a. Lunes y Miércoles	20	30%
b. Martes y Jueves	22	33%
c. Sábados	23	35%



10. ¿Qué tipo de horario prefiere para participar en los programas?

a. En semana 7 a 8:30 a.m.	9	14%
b. En semana de 12:30 a 2:00 p.m	10	15%
c. En semana de 5:00 a 7.00	26	39%
d. Sábados en la mañana	18	27%

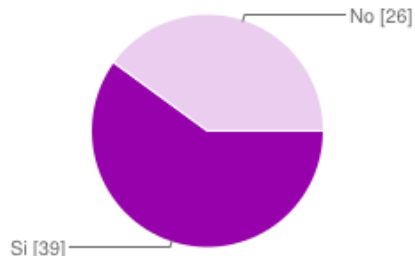



11. ¿En qué tipo de actividad deportiva gustaría participar?

DEPORTE	Nº	%
a. Fútbol	13	20%
b. Voleibol	7	11%
c. Baloncesto	3	5%
d. Natación	24	36%
e. Atletismo	12	18%
f. Ciclismo	14	21%
Otro	16	24%

12. ¿Le gustaría participar en torneos deportivos y/o certámenes culturales?

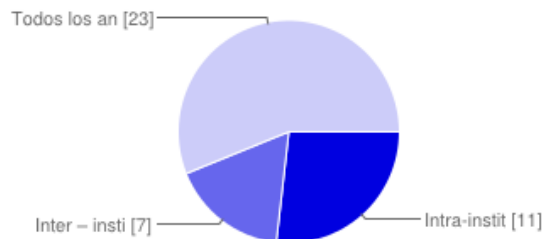
Una Institución Univ



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 8 de 20

13. ¿De qué tipo?

Intra-institucionales	11 17%
Inter – institucionales	7 11%
Todos los anteriores	23 35%



14. ¿En qué tipo de actividad Recreativa le gustaría participar?


a. Ciclo-paseo	24 36%
b. Caminata ecológica	43 65%
c. Pesca	10 15%
d. Aeróbicos- Aerorumba	26 39%
Otro	4 6%

15. ¿En qué tipo de actividades artísticas - culturales le gustaría participar?

a. Cine	29 44%
b. Teatro	18 27%
c. Danza	13 20%
d. Pintura	14 21%
e. Música	26 39%
f. Otro	4 6%

16. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Medición del clima laboral	22 33%
Adaptación al cambio organizacional	22 33%
Fortalecimiento del trabajo en equipo	42 64%
Otro	6 9%

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 9 de 20

17. ¿Qué tipo de talleres o charlas orientadas a su mejoramiento personal estaría interesado a recibir?

Talleres psicosociales	24 36%
Talleres de mejoramiento en las competencias laborales	50 76%
Otro	3 5%

18. Qué talento y/o actividad de emprendimiento tienes y deseas compartir? (opcional)


Hábitos de salud
Práctica del tenis de mesa
Música, canto, opera
Aplicación del masaje híper mixto (cuello, cabeza, hombros y espalda)
Cocina
Manejo de Proyectos
TIC
Proyección comunitaria
Pastelería

5.2 Descripción del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, el Plan de Bienestar Social se ha diseñado teniendo dos componentes:

- A. **Programas de Bienestar:** se conforman por los programas de protección de servicios sociales y los programas de calidad de vida laboral.
- B. **Planes de Incentivos:** pueden ser pecuniarios, no pecuniarios, de reconocimiento, informales, formales, intrínsecos, de recompensa o extrínsecos.

5.2.1. Programas de protección de servicios sociales: a través de estos se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, en apoyo con la Unidad de Bienestar Universitario, orientado a mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, para lo cual se han definido las siguientes actividades para cada uno de los componentes de este programa:

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</p>	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 10 de 20

- **Deportivos, recreativos y vacacionales:** Actividades orientadas para que los servidores públicos y docentes reconozcan sus capacidades de expresión, imaginación y creación, logren consolidar su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Con estas actividades se busca que los servidores públicos y docentes tengan diversas alternativas que le permitan lograr una integración, identificación y pertenencia con la institución y su grupo familiar y social.

- **Artísticos y culturales:** En estos espacios se podrán desarrollar las habilidades artísticas y culturales de los servidores públicos, docentes y su grupo familiar; espacios en los cuales pueden expresar libremente sus ideas y sentimientos, alejándose de la rutina y el estrés que se puede presentar en el trabajo.

A su vez, busca fortalecer los valores y creencias individuales e institucionales a través de la integración en fechas especiales para compartir, conocerse y afianzar las relaciones interpersonales.


- **Promoción y prevención de la salud:** Estas actividades, buscan proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos y docentes a través del ofrecimiento de condiciones higiénicas y puestos de trabajo seguros para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, de conformidad con el programa de seguridad y salud en el trabajo.

- **Capacitación informal en artes o artesanías:** Ofrece espacios para el desarrollo de actividades manuales que fortalezcan y florezcan la creatividad y habilidades en los servidores públicos.

- **Promoción de programas de vivienda:** Ofrece espacios para identificar las necesidades de vivienda de los servidores públicos y docentes en compañía de la Caja de Compensación Familiar, ofreciendo las opciones más favorables de acuerdo a las necesidades de cada trabajador.

- **Educación formal:** Identifica las necesidades de capacitación y actualización conforme al requerimiento de los procesos para los cuales, es necesario fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos y docentes que están plasmadas en el Plan Anual de Capacitación Institucional.

5.2.2. Calidad de vida laboral: Está orientado a ofrecer a los servidores públicos y docentes un ambiente satisfactorio y propicio para su bienestar y el desarrollo de sus actividades laborales que genere motivación, seguridad y rendimiento laboral

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 11 de 20

en términos de productividad y mejoramiento de las relaciones interpersonales, ofreciendo condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos.

Las actividades a implementar estarán orientadas a:

- **Medición del clima laboral:** Identifica la percepción que los servidores públicos y docentes tienen frente al ambiente de trabajo y cómo influye en su comportamiento al interior de la Institución, teniendo en cuenta, sus experiencias, necesidades, motivaciones, deseos, expectativas y valores; para de esta forma poder definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.


Esta medición se realizará en la presente vigencia, con el apoyo del personal de psicología de la Institución, de la ARL o la Caja de Compensación, con ello se espera identificar la percepción de clima laboral y el riesgo psicosocial de cada uno de los servidores públicos y poder definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención para que la Institución mejore cada día más en este aspecto.

- **Adaptación al cambio organizacional:** Teniendo en cuenta que nos encontramos en un mundo cambiante y que las organizaciones deben estar en adaptación constante, la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte implementará las acciones pertinentes para que todos los servidores públicos y docentes se alineen con las transformaciones de la estrategia, los procesos, la tecnología y la estructura, buscando que todo se oriente hacia un mismo enfoque, que la institución logre sus objetivos, maximice su desempeño y asegure su mejoramiento continuo.

Para que esto sea eficiente, se necesita que todos estén comprometidos y abiertos al cambio, lo fundamental es que se sientan como parte importante del proceso y que se reconozcan sus valores, creencias y comportamiento en armonía con la ideología institucional.

De igual manera y como apoyo a esta adaptación al cambio organizacional, se fortalecerán los programas de inducción y reinducción, los cuales están contemplado dentro del Plan de Capacitación Anual.

- **Desvinculación asistida:** Dentro de este aspecto se implementarán acciones que posibiliten el retiro o la desvinculación de los servidores públicos de la institución, buscando su beneficio personal, el de su familia y el del ambiente organizacional a través de la sensibilización y capacitación del personal que este próximo al retiro para que le ayuden a afrontar de manera positiva su cambio de vida.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</p>	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 12 de 20

Las acciones a implementar están orientadas a aspectos relacionados con la orientación para la revisión de su historia laboral y como deben radicar sus documentos en los fondos de pensiones, apoyo psicológico para él y su familia, fomento de cultura al ahorro, orientación laboral vocacional, refuerzo del autoestima, desarrollo de habilidades microempresariales y emprendedoras y técnicas de búsqueda de empleo.

- **Cultura organizacional:** Busca fortalecer la identificación de los servidores públicos y docentes con la ideología institucional para eliminar las brechas que pueden existir entre la carta de principios y valores de la institución y los comportamientos de cada uno que pueden ir en contravía de lo explícitamente adoptado.
- **Trabajo en equipo:** Es una capacidad que se debe fortalecer en la Institución, para lo cual la Unidad de Desarrollo Humano promoverá el desarrollo de actividades y capacitaciones dirigidas a reforzar esta habilidad para que los trabajadores sean capaces de comunicarse con los demás, aprender en equipo, solucionar problemas en conjunto, aceptar que existen opiniones diferentes, reconociendo que sus opiniones son tan buenas como las de los demás, tener sentido de pertenencia con la entidad y compromiso con el proyecto que se esté desarrollando; con el fin de alcanzar altos índices de calidad y cumplir los objetivos.


5.2.3. Generalidades Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

5.2.3.1. Con la orientación y aprobación del señor Rector, será responsabilidad de la Unidad de Desarrollo Humano, identificar las necesidades de los servidores públicos y docentes, planear y diseñar, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, para lo cual se contará con el apoyo de la Comisión de Personal; la Unidad de Bienestar Universitario y los funcionarios.

5.2.3.2. El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, está dirigido a los servidores públicos y docentes de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte y sus familias.

5.2.3.3. La meta está orientada a buscar que el 80% de estas personas participen en cada una de las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

5.2.3.4. Para la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, la institución anualmente deberá apropiar en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas dentro de este Plan (Art. 37 de Decreto 1567 de 1998); a su vez se buscará el

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 13 de 20

apoyo de la Caja de Compensación, la ARL y los proveedores para lograr alianzas estratégicas.


5.2.3.5 El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, estará relacionado con todas las actividades que se planteen dentro del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo.

5.2.4. Obligaciones de las Partes

Para el desarrollo de este Plan tanto los servidores públicos, los docentes y la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, deberán cumplir las siguientes obligaciones:

5.2.4.1 Obligaciones Servidores Públicos y Docentes:

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar;
- Asumir el proceso de evaluación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual y de la Institución;
- Participar en las actividades de exaltación y premiación para los cuales hayan sido designados;
- Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación programadas;
- Cumplir la normas y procedimientos del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la Institución;
- Participar activamente en todas las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la conformación y funcionamiento del Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.
- Participar en la conformación y funcionamiento de las Brigadas de Emergencia.
- Informar de manera inmediatamente a la Unidad de Desarrollo Humano los accidentes e incidentes que se presenten en el trabajo;
- Asistir a los exámenes médicos y de laboratorio que se indiquen o recomienden;

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</p>	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 14 de 20


- Informarse sobre los factores de riesgo de su oficio y puesto de trabajo, sus efectos y las medidas preventivas y de protección;
- Reportar toda condición ambiental peligrosa y práctica insegura;

5.2.4.2. Obligaciones de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte:

- Asignar los recursos financieros para el desarrollo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos;
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos para el desarrollo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos;
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores públicos en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos;

5.5 Ejecución del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos

Conforme a lo anteriormente la Unidad de Desarrollo Humano con el apoyo de la Unidad de Bienestar Universitario, ha diseñado el siguiente cronograma de actividades de bienestar social para el año 2018, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores públicos y docentes, los recursos disponibles por parte de la institución, la normatividad vigente y el mejoramiento de la calidad de vida.

	Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 16 de 20

5.6. Estímulos e Incentivos

Los estímulos e incentivos, están orientados a crear condiciones favorables al desarrollo de los servidores públicos y docentes para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y para Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.


De conformidad con el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998, serán beneficiarios del Programa Anual de Incentivos los siguientes servidores:

- Servidor público de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa de los niveles directivo, Asesor, profesional, técnico y asistencial.
- Equipos de trabajos, conformados por servidores públicos de la Institución, que logren niveles de excelencia.

Para la selección de las personas que se les otorgará un incentivo se tendrán en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior, selección que estará a cargo del Representante Legal de la Institución o su delegado, por la Asesora de la Oficina de Planeación, La Vicerrectora Administrativa, La Profesional Especializada de la Unidad de Desarrollo Humano y por los representantes de los empleados principal y suplente ante la Comisión de Personal.

Dicho grupo de personas se encargaran de lo siguiente:

- a. Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la entidad y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción.
- b. Definir los criterios y orientar a las dependencias de Desarrollo Humano en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la Institución;
- c. Realizar gestiones que conduzcan así la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- d. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos</p>	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 17 de 20

5.6.1 Requisitos para ser seleccionado como el mejor empleado de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción:

- Tener una continuidad de servicio en la institución no menor a 1 año que corresponda al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. No obstante, al ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección esto se convertirá en causal de exclusión.
- Obtener un nivel sobresaliente en la última calificación de servicios, lo cual implica tener una calificación en la evaluación de desempeño entre el 95% al 99%.
- Obtener una calificación en un nivel muy alto en la calificación de las competencias comportamentales.
- Obtener una calificación de gestión por áreas o dependencia entre 9 y 10 puntos
- En caso de presentarse un empate la persona que mayor antigüedad lleve en la institución, será la persona a la que se le otorgará el estímulo e incentivo.
- Los empleados de libre nombramiento y remoción, serán evaluados con los criterios e instrumentos que se aplican a los funcionarios de carrera, sin que esto genere ningún derecho de carrera.

5.6.1.1 Incentivos para el Mejor Funcionario de Carrera

Cena para dos (2) personas


Apoyo para realizar capacitaciones, seminarios, diplomados no relacionadas con su rol.

Placa y reconocimiento público como mejor funcionario de carrera

Encargos y comisiones de conformidad a las plazas disponibles y de conformidad a lo autorizado por el Representante Legal.

5.6.1.2 Incentivos para el Mejor Funcionario de Libre Nombramiento y remoción

Cena para dos (2) personas

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p>Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos</p>	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 18 de 20

Apoyo para realizar capacitaciones, seminarios, diplomados no relacionadas con su rol.

Placa y reconocimiento público como mejor funcionario de libre nombramiento y remoción.

Participación y dirección de proyectos especiales que se realizan en la Institución.


5.6.2 Otros Estímulos e Incentivos

De igual manera la institución ha definido otro tipo de estímulos e incentivos para los funcionarios y docentes de la Institución:

- ✓ Servicio de gimnasio con tarifa preferencial.
- ✓ Acceso a servicios médicos, ofrecidos por la Institución.
- ✓ Pago de Póliza Grupo de Vida (Aplica para los servidores públicos).
- ✓ Subsidio en el valor del almuerzo en la cafetería de la Institución.
- ✓ Servicio de parqueadero gratuito.
- ✓ Apoyo de auxilios económicos para los hijos de los funcionarios que cursan algún programa de pregrado y postgrado en la institución.
- ✓ Reconocimiento del 100% del valor del día cuando la incapacidad supere los 3 días teniendo en cuenta que la EPS solo reintegra el 66.67% y después de los noventa 90 cuando es una incapacidad generada por la misma causa; esto no incluye para patología por causas estéticas.

6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Este documento será revisado por la Vicerrectora Administrativa cuando se presenten inconsistencias en su uso, teniendo en cuenta los conceptos que sobre el mismo hayan enviado los procesos que lo han utilizado, actualizado cada año y será aprobado por el Rector.

	Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	Código: GA.3,0,2.19.01.08
		Fecha: 20/03/2018
		Versión: 1
		Página 19 de 20

7. FORMATOS

- NA

8. REFERENCIAS DOCUMENTALES

- Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012, noviembre 2012.
- Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Sistema de Estímulos – Lineamientos de Política, julio 2007.

Aprobación del Documento				
	Nombre	Responsable	Firma	Fecha
Elaboró	Marilyn Guerrero	Profesional Especializada – Unidad de desarrollo Humano.		13/03/2018
Revisó	María Isabel Andrade	Vicerrectora Administrativa		16/03/2018
Aprobó	José Fernando Arroyo Valencia	Rector		20/03/2018

Control de Cambios			
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Justificación del cambio