



coldeportes



GOBIERNO DE COLOMBIA

**PLAN INSTITUCIONAL
DE BIENESTAR
SOCIAL, ESTIMULOS E
INCENTIVOS 2018**

**DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL
DEPORTE, LA
RECREACIÓN, LA
ACTIVIDAD FÍSICA Y
EL
APROVECHAMIENTO
EL TIEMPO LIBRE -
COLDEPORTES**



coldeportes



GOBIERNO DE COLOMBIA



**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACION, LA
ACTIVIDAD FISICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –
COLDEPORTES- 2018**

CLARA LUZ ROLDAN GONZALEZ
Directora General

ANDRES MARCELO GONZALEZ NARVAEZ
Secretario General

ROSA MARIA TORRES BARRERA
Coordinadora Grupo Talento Humano

COMISION DE PERSONAL

ANDRES MARCELO GONZALEZ NARVAEZ
Secretario General

Representantes de la Entidad ante la Comisión de Personal

PERLA ESTHER ALVAREZ CERVANTES
OSCAR LEONARDO PALACIOS MORA

Representantes de los empleados ante la Comisión de Personal

COMITÉ DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

ANDRES MARCELO GONZALEZ NARVAEZ
Secretario General

Representantes de la Entidad ante la Comisión de Personal

MARIA DEL PILAR PINEDA GARCIA
Jefe Asesora de Planeación

AFRANIO LUIS RESTREPO VILLARROEL
Subdirector

Delegado de Dirección ante el Comité de Bienestar

PERLA ESTHER ALVAREZ CERVANTES
OSCAR LEONARDO PALACIOS MORA

Representantes de los empleados ante la Comisión de Personal



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	4
1. MARCO LEGAL	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
2.1. Bienestar Laboral.....	5
2.2. Estímulos e Incentivos.....	5
3. OBJETIVO	5
3.1 Objetivo General.....	5
3.2 Objetivos Específicos.....	5
4. DIAGNOSTICO.....	6
4.1 Encuesta diagnóstico de las necesidades de bienestar	6
4.2 Resultados de la encuesta	6
4.2.6 Promoción de programas de vivienda	9
4.3 Medición de clima y cultura	10
4.4 Resultados de la medición de clima	10
5. INDICADORES	12
6. PRESUPUESTO AÑO 2018.....	12
7. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.	12
8. ENTIDADES DE APOYO.....	12
9. CONTENIDO DEL PROGRAMA	12
9.1. Área de calidad de vida laboral.....	13
9.2. Área de protección y servicios sociales	13
12. ANEXO - CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2018.....	15



INTRODUCCION

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

Acorde con los lineamientos establecidos para la administración pública nacional, el Programa de Bienestar Social del Departamento Administrativo, del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre - Coldeportes, busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

El presente programa de Bienestar pretende brindar las herramientas para ejecutar actividades adecuadas y oportunas en coherencia con las políticas de Coldeportes, los contenidos y estrategias del Programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico y las expectativas de los servidores públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad.

Dentro de las estrategias para su implementación, se busca que estén alineados con los objetivos y metas de la entidad previstos en los planes anuales y de desarrollo, en concordancia con la planeación de la Secretaría General, y con la participación de la Comisión de Personal.

1. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Constitución Política. Artículos: 48, 51, 52, 53, 57.



- Código de ética del Departamento Administrativo del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre –Coldeportes

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. Bienestar Laboral

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

2.2. Estímulos e Incentivos

Son todas las medidas planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor y tiene como propósito, alcanzar el buen desempeño en el futuro.

3. OBJETIVO

3.1 Objetivo General

El objetivo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre - Coldeportes, es mejorar la calidad de vida laboral de servidores y contratistas y su rendimiento laboral, generando entornos de convivencia, integración y esparcimiento familiar, a través de un plan integral, basado en las necesidades de los mismos.

El plan de bienestar e incentivos, buscará generar un clima laboral que desarrolle en sus servidores y contratistas motivación y calidez humana al interior de la entidad que redunde en el cumplimiento de la misión de Coldeportes.

3.2 Objetivos Específicos

- Estimular en todas las dependencias de **COLDEPORTES**, la participación y fortalecimiento del bienestar individual y colectivo.
- Comprometer a los líderes de las diferentes áreas con la masiva participación de los servidores y contratistas en las actividades programadas.



- Fomentar los principios y valores institucionales.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.

4. DIAGNOSTICO

El Plan de Bienestar Social se apoya en dos bases fundamentales que son: Las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a política de calidad, objetivos corporativos, misión y visión de la Entidad. Adicionalmente se basa en los resultados obtenidos en la medición de clima y cultura realizada de diciembre de 2015 a enero de 2016.

4.1 Encuesta diagnóstico de las necesidades de bienestar

Para conocer las preferencias de las actividades de Bienestar de los funcionarios de **COLDEPORTES**, el Grupo de Talento Humano creó un Instrumento para el diagnóstico de las necesidades de bienestar, a fin de diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2018.

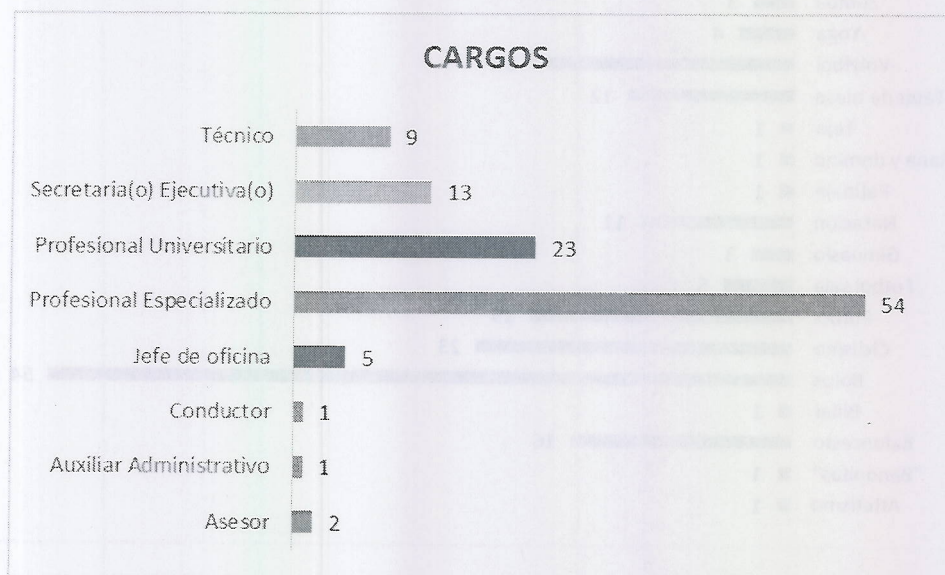
El instrumento de recolección de datos se encuentra en Isolucion como instructivo GH-IN-008 “Diagnóstico de necesidades de bienestar”, el cual direcciona a una herramienta digital y los resultados enviados por google, dicho instructivo fue socializado el día miércoles 21 de febrero de 2018 con fecha límite de diligenciamiento hasta el día miércoles 28 de febrero de 2018.

4.2 Resultados de la encuesta

La encuesta fue enviada vía electrónica a los 180 funcionarios de planta de la entidad, la cual fue efectivamente diligenciada 108 funcionarios.



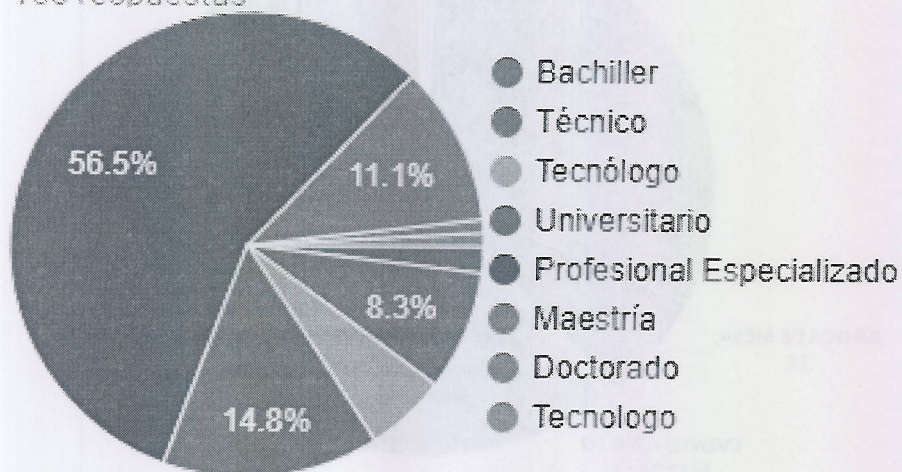
4.2.1 Datos demográficos de los encuestados



4.2.2 Escolaridad

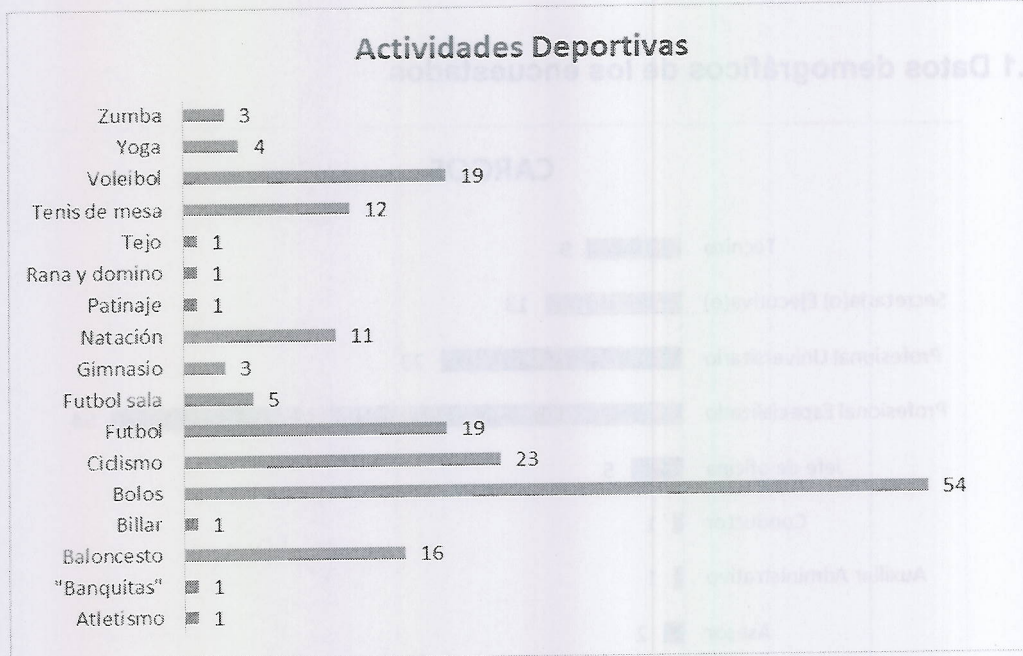
¿Cuál es tu nivel de escolaridad?

108 respuestas

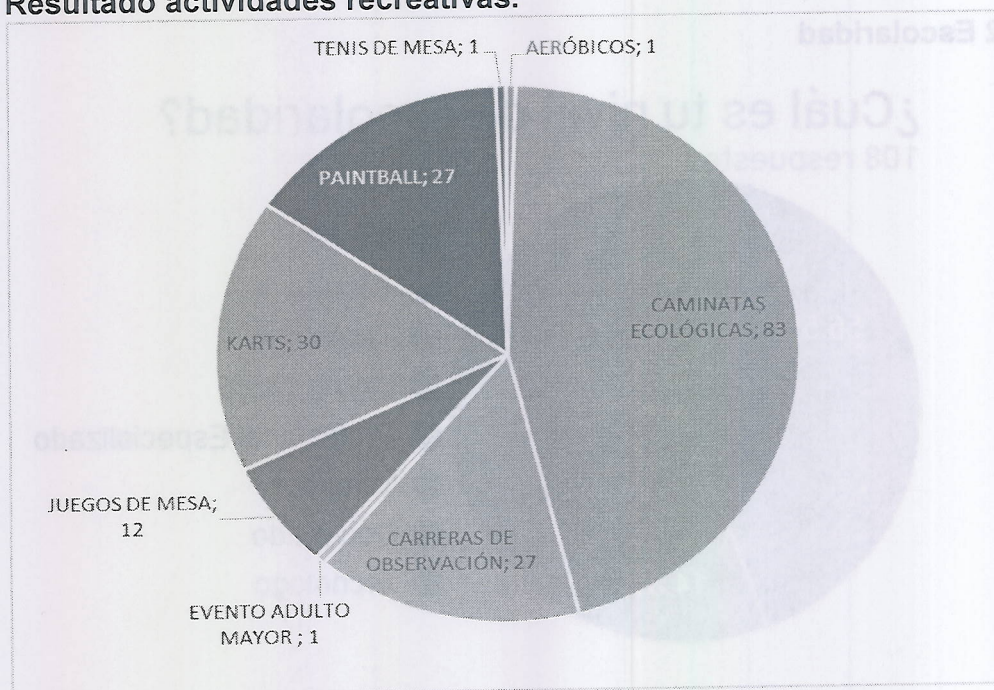




4.2.3 Resultado actividades deportivas

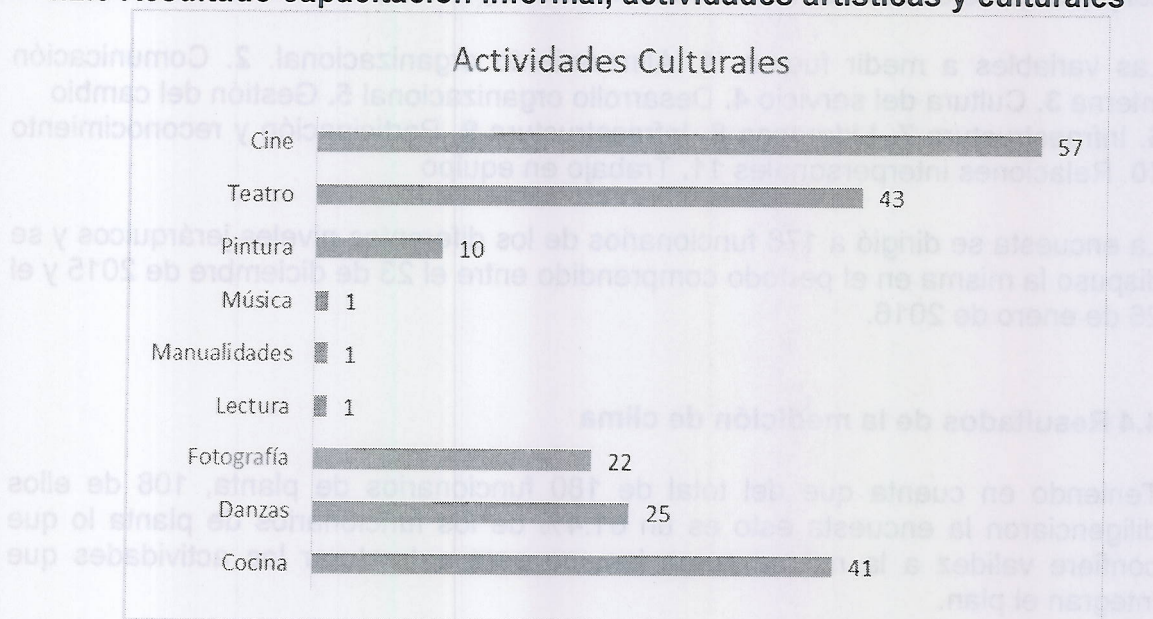


4.2.4 Resultado actividades recreativas.

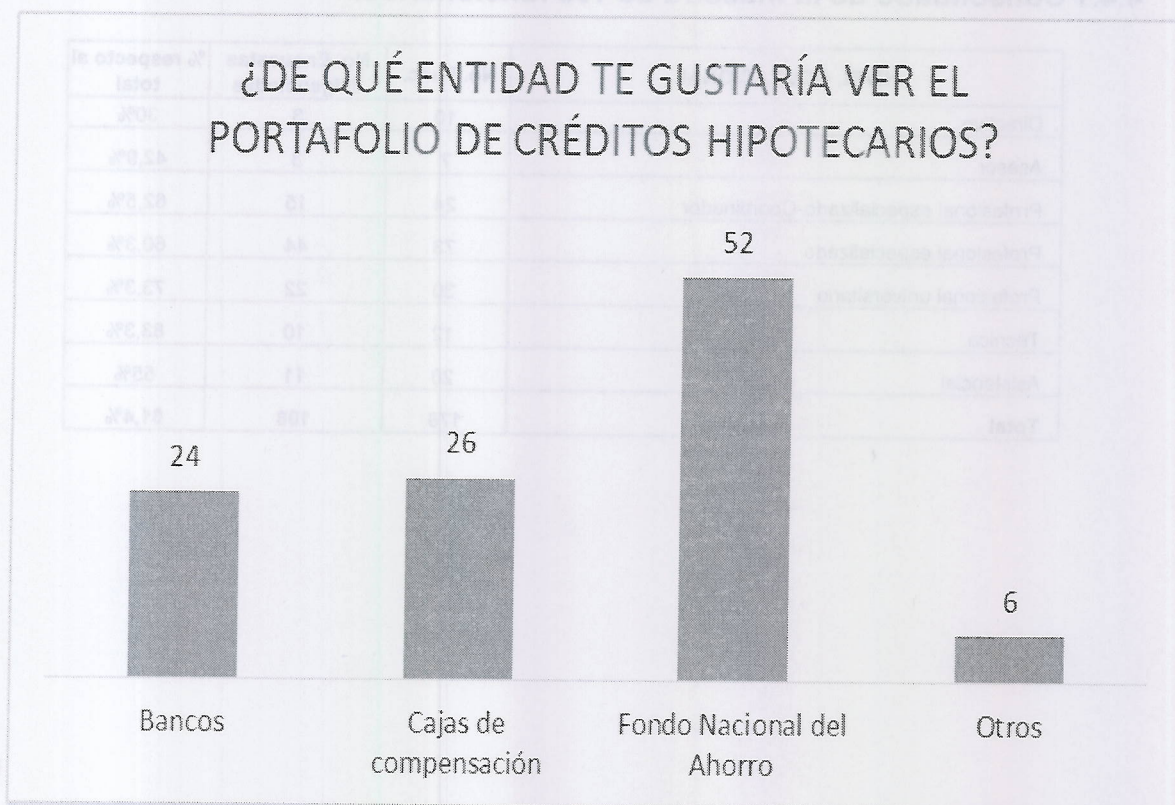




4.2.5 Resultado capacitación informal, actividades artísticas y culturales



4.2.6 Promoción de programas de vivienda



4.3 Medición de clima y cultura

Se contrata a una firma consultora (Avance Organizacional Consultores S.A.S), para realizar la medición; se diseña una encuesta con 10 variables definidas conjuntamente entre el GIT de Talento Humano y la empresa consultora.

Las variables a medir fueron: 1. Alineamiento organizacional. 2. Comunicación interna 3. Cultura del servicio 4. Desarrollo organizacional 5. Gestión del cambio 6. Infraestructura 7. Liderazgo 8. Infraestructura 9. Participación y reconocimiento 10. Relaciones interpersonales 11. Trabajo en equipo

La encuesta se dirigió a 176 funcionarios de los diferentes niveles jerárquicos y se dispuso la misma en el período comprendido entre el 23 de diciembre de 2015 y el 26 de enero de 2016.

4.4 Resultados de la medición de clima

Teniendo en cuenta que del total de 180 funcionarios de planta, 108 de ellos diligenciaron la encuesta esto es un 61.4% de los funcionarios de planta lo que confiere validez a la misma como insumo para estructurar las actividades que integran el plan.

4.4.1 Consolidado de la muestra de 108 funcionarios.

NIVEL OCUPACIONAL	No. Func.	No. Encuestas diligenciadas	% respecto al total
Directivo	10	3	30%
Asesor	7	3	42,9%
Profesional especializado-Coordinador	24	15	62,5%
Profesional especializado	73	44	60,3%
Profesional universitario	30	22	73,3%
Técnico	12	10	83,3%
Asistencial	20	11	55%
Total	176	108	61,4%



4.4.2 Consolidado medición de clima, calificación general de variables por dependencias

Área/Dep.	Alineamiento organizacional	Comunicación interna	Cultura del servicio	Desarrollo organizacional	Gestión del cambio	Infraestructura	Liderazgo	Participación y reconocimiento	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	Total general
Actividad Física	3,17	2,83	2,75	2,50	2,58	2,50	3,25	2,92	3,70	3,00	2,77
Actuaciones Administrativas	2,89	2,67	2,89	2,20	2,50	1,83	2,33	2,61	3,07	2,94	2,62
Atención al Ciudadano	3,00	2,39	2,44	1,93	2,83	2,42	2,78	3,00	3,53	2,83	2,73
CAR	2,88	2,67	2,58	1,90	2,42	2,44	2,54	2,67	3,10	2,88	2,62
CCD	3,00	2,78	2,33	2,80	2,78	2,00	2,56	2,94	2,73	2,94	2,71
Comunicaciones	3,22	3,17	3,00	3,60	2,72	2,75	3,06	2,67	3,20	3,33	2,98
Contratación	3,19	2,56	2,64	2,63	2,81	2,38	2,47	3,33	2,87	2,50	2,65
Deporte Aficionado	3,08	2,42	2,83	2,20	2,83	2,38	2,17	2,25	2,60	2,42	2,53
Deporte Escolar	3,39	3,11	3,28	2,67	2,94	2,17	2,72	2,78	3,27	2,94	2,95
Deporte Profesional	2,75	2,50	2,46	2,05	2,33	2,19	1,71	2,29	3,00	2,46	2,38
Deporte Rendimiento Convencional	2,89	2,33	2,56	1,87	2,50	1,83	2,00	2,56	2,47	2,56	2,38
Deporte Rendimiento Paralímpico	3,54	3,67	3,63	2,70	3,29	2,38	3,08	3,46	3,50	3,58	3,32
Deporte Social	3,17	3,11	3,17	2,67	2,78	2,25	2,72	3,17	3,27	2,78	2,93
Desarrollo Organizacional	2,89	2,83	2,67	1,87	2,50	2,67	2,22	2,22	3,13	2,28	2,52
Gestión Administrativa	2,90	2,69	2,64	1,86	2,64	1,96	2,29	2,40	2,74	2,33	2,47
Gestión Financiera y Presupuestal	3,17	2,69	2,75	2,60	3,06	2,83	2,61	2,78	3,07	2,86	2,84
Información y Estudios del Deporte	3,33	4,00	4,00	4,00	3,67	2,25	3,83	4,00	3,60	4,00	3,71
Juegos y Eventos Deportivos	3,33	3,00	3,17	2,80	3,67	2,75	3,17	3,33	3,40	3,33	3,21
Laboratorio de Control al Dopaje Nacional	2,90	2,62	2,76	2,06	2,52	1,93	2,83	2,52	3,11	2,81	2,63
Antidopaje	2,61	2,56	2,39	1,93	2,33	2,25	2,61	2,11	2,93	2,22	2,40
Programas y Proyectos Deportivos	3,00	2,67	2,83	3,00	2,89	2,00	2,67	2,17	3,07	2,50	2,69
Recreación	3,17	2,89	2,83	2,47	2,83	2,17	3,22	2,94	3,27	3,06	2,91
Talento Humano	3,07	2,67	2,50	2,72	2,57	2,35	2,67	2,75	3,08	2,83	2,67
Tesorería	3,04	3,04	2,92	2,25	2,88	2,06	2,75	2,75	3,25	3,00	2,82
TICS	2,88	2,83	2,54	2,10	2,75	2,38	2,42	2,54	3,30	2,71	2,65
Asesora de Planeación	3,33	2,50	2,50	2,10	3,17	1,83	3,33	3,33	3,30	3,00	2,88
Asesora Jurídica	3,17	2,83	2,67	2,50	2,67	2,38	3,00	2,42	2,90	2,67	2,73
Control Interno	2,89	2,39	2,33	2,20	2,61	1,92	2,28	2,17	2,87	2,72	2,45
Dirección General	2,93	3,07	2,67	2,96	2,67	2,30	2,97	2,33	2,96	2,57	2,66
Inspección, Vigilancia y Control	3,67	2,50	2,33	3,00	3,17	2,25	2,67	2,50	2,60	2,67	2,75
Posicionamiento y Liderazgo Deportivo	3,17	3,00	2,67	3,40	3,00	2,25	3,50	3,17	3,00	2,67	3,00
Secretaría General	3,11	3,06	2,78	2,67	2,72	2,75	3,50	2,56	3,07	3,11	2,94
Subdirección General	4,00	4,00	4,00	3,20	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,86
Total general	3,05	2,79	2,75	2,33	2,75	2,25	2,68	2,63	3,08	2,79	2,73



5. INDICADORES

Se establece un indicador semestral para la medición del Plan de Bienestar:

No. de Actividades Ejecutadas

No. de Actividades Programadas

6. PRESUPUESTO AÑO 2018

RUBRO	DESCRIPCION	VALOR
A-2-0-4-21-4	SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL	\$90.000.000
TOTAL		\$90.000.000

7. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.

Acorde con lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, son beneficiarios de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, todos los servidores públicos de la Entidad y sus familias. Dicho programa busca de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad.

8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral para los servidores públicos de la Entidad, contamos con el apoyo de las siguientes entidades, con las cuales se establecerán alianzas estratégicas:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales

9. CONTENIDO DEL PROGRAMA

El programa de Bienestar Laboral, pretende la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos de la Entidad, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, laboral y cultural.



Dado lo anterior, en el diseño del programa de Bienestar Laboral, se definieron las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura de las necesidades de la población objeto.

Las áreas de intervención, son: { a) Calidad de vida laboral
b) Protección y servicios sociales

9.1. Área de calidad de vida laboral

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional. De igual forma, se busca fortalecer los principios y valores organizacionales, reafirmado la cultura y mejorando el clima organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

A continuación se describen algunas de las actividades más relevantes que se realizarán:

- Actividades deportivas: gimnasio, bolos y voleibol.
- Actividades de promoción y prevención: Manejo de estrés, salud visual, ergonomía.
- Actividades recreativas: Caminata ecológica, conmemoración fechas especiales, vacaciones recreativas para los hijos, Programa para la preparación del retiro (pre -pensionados).
- Capacitación informal, actividades artísticas y culturales: curso de fotografía.

9.2. Área de protección y servicios sociales

Con su intervención se busca la realización de actividades que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

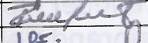


Las acciones realizadas en este campo mantendrán constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

A continuación se describen algunas de las actividades más relevantes que se realizarán:

- Talleres y charlas en temas de prevención, educación, promoción de la salud y desarrollo personal.
- Jornadas de asesoría institucional en temas de salud, pensión, riesgos laborales, servicios de la Caja de Compensación, Vivienda.


CLARA LUZ ROLDAN GONZALEZ
Directora – Coldeportes

Vo.Bo.	Andres Marcelo Gonzalez Narváez.	Secretario General	
Aprobó	Rosa María Torres Barrera	Coordinadora de Talento Humano	
Revisó:	Hanna Ferrucho Rodríguez	Contratista Profesional Talento Humano	JPF.
Revisó:	Jose David Morales Anzola	Contratista Profesional Secretaria General	
Proyectó.	Jhon Jairo Romero Rojas	Contratista Profesional Talento Humano	



12. ANEXO - CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2018

ACTIVIDAD	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividad deportivas (Incentivar hábitos y estilos de vida saludables)	Gimnasio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Bolos					X					
	Voleibol				X						
	Tenis de mesa				X						
	Juegos Internos Coldeportes				X						
Actividades Recreativas (fortalecimiento de la cultura y valores organizacionales)	Carrera de Karts										
	Caminata ecológica				X				X		
	Preparación para el retiro					X					
	Commemoración fechas especiales										
	1. Día de la secretaria		X								
	2. Día Internacional del Deporte y desarrollo a la paz.		X								
	3. Día de la mujer	X									
	4. Día de la madre			X							
	5. Día del servidor público				X						
	6. Mes de septiembre							X			
Capacitación informal, actividades artísticas y culturales	7. Mes de los niños (octubre)								X		
	8. Cumpleaños funcionarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	9. Navidad										X
	10. Rendición de Cuentas GIT Talento Humano para los Funcionarios de Coldeportes										X
	Concurso Mundialista								X		
Asesorías	Cine	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Fotografía										
	Asesorías entidades: caja compensación, salud, pensión, servicio exequial, etc.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



coldeportes



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN