

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y
DEPORTES DEL ATLÁNTICO -INDEPORTES ATLÁNTICO-**

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**Barranquilla, Atlántico
Enero 2026**

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	4
1.1. Finalidades del Sistema de Estímulos.....	5
1.2. Fundamentos del Sistema de Estímulos.	6
1.3. Finalidad de los Programas de Bienestar Social	6
1.4. Áreas de Intervención	7
1.4.1. Área de Protección y Servicios Sociales	7
1.4.2. Área de Calidad de Vida Laboral.....	7
1.5. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar	7
1.6. Programa de Incentivos	8
1.6.1. Planes de Incentivos Pecuniarios.....	8
1.6.2. Planes de Incentivos no Pecuniarios.....	8
1.6.2.1. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios.	8
1.6.2.2. Plan Mínimo de Incentivos.	8
2. OBJETIVOS	8
2.2. Objetivo General.....	8
2.3. Objetivos Específicos:.....	9
3. BENEFICIARIOS.....	9
4. METAS.....	10
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	10
5.1. Área de Protección y Servicios Sociales.	10
5.2. Programa de Seguridad Social Integral.....	10
5.3. Programa de Recreación y Deportes	11
5.4. Área de Calidad de Vida Laboral	13
5.5. Estrategia Bienestar : Funcionario del mes	14
5.6. Programa de Salario Emocional.....	14
6. PROGRAMAS TRASVERSALES	15
7. PROGRAMA DE EDUCACIÓN.....	16

Educación Formal.....	16
Beneficiarios del Programa de Educación Formal.....	16
Requisitos para acceder al programa de Educación Formal.....	16
Criterios para el otorgamiento de la financiación	16
Porcentaje de la financiación de la Educación Formal	17
Giro de Recursos.....	17
Compensación.....	18
Perdida de la Financiación.....	18
Reintegro de la Financiación.....	18
8. ESTÍMULO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS O SUS HIJOS.....	20
9. PLAN DE INCENTIVOS	20
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar y Estímulos del Instituto Departamental de Recreación y Deportes del Atlántico – INDEPORTES ATLÁNTICO, se enmarca en la Gestión Estratégica de Talento Humano- GETH. Y es, además, la primera Dimensión y el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El bienestar laboral de los funcionarios y contratistas es un factor clave para lograr un ambiente de trabajo saludable, motivador y productivo. En este sentido, el **Plan de Bienestar e Incentivos** del Instituto Departamental de Recreación y Deportes del Atlántico (Indeportes Atlántico) tiene como objetivo promover una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal, reconociendo el esfuerzo de los empleados y fomentando el trabajo en equipo. A través de este plan, se busca fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de todo el personal, garantizando que se cumplan tanto las metas institucionales como el bienestar individual y colectivo.

Así las cosas, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades, que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y, que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Entonces, se puede entender el Plan de bienestar y estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas que propicie el buen desempeño, tanto a nivel individual como grupal.

1. MARCO NORMATIVO

El Artículo 2.2.10.1 del Título 10 del **Decreto 1083 de 2015**, estableció el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Las entidades públicas *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.

Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de 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.

Asimismo, el **Decreto 1227 de 2005**, *Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998*, en su Artículo 75, establece que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- 75.1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 75.2. *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 75.3. *Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.*
- 75.4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 75.5. *Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 75.6. *Adelantar programas de incentivos.*

De igual manera, el **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*, define el marco normativo para la elaboración de la políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento de los resultados institucionales.

1.1. Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- ✓ Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- ✓ Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- ✓ Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
- ✓ Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

1.2. Fundamentos del Sistema de Estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- 1.2.1. Humanización del Trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica, y, desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- 1.2.2. Equidad y Justicia.** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que, la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- 1.2.3. Sinergia.** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto, a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- 1.2.4. Objetividad y Transparencia.** Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivo deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- 1.2.5. Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- 1.2.6. Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

1.3. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ✓ Fomentar la aplicación de estrategias y procesos, en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal

forma que, se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- ✓ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- ✓ Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y, propender por el acceso efectivo a ellos, así como, por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

1.4. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales relacionados con la calidad de vida laboral.

1.4.1. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como, por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

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

1.5. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

1.5.1. 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.

1.5.2. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.

1.5.3. 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 y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática para resolver.

1.5.4. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad.

1.6. Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

1.6.1. Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

1.6.2. Planes de 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 un desempeño productivo en niveles de excelencia.

1.6.2.1. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios 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, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

1.6.2.2. Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Este plan contendrá, varios de los incentivos mencionados en el párrafo anterior.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

2. OBJETIVOS:

2.2. Objetivo General:

Crear condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, de los empleados y contratistas, del Instituto de Deportes del Atlántico -INDEPORTES ATLÁNTICO-, orientadas a favorecer y conservar la motivación, aumentar la productividad en el desempeño comprometido y eficiente de sus funciones, y responsabilidades, a fin que se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional,

satisfacción de la comunidad por los servicios prestados, en el crecimiento y desarrollo familiar de todos los funcionarios.

2.3. Objetivos Específicos:

- Propiciar la motivación de los funcionarios, a fin de aumentar la productividad en el desempeño comprometido y eficiente, generando una cultura de bienestar en la entidad.
- Promover el crecimiento profesional y académico de los empleados, en aras de desarrollar aún más sus competencias, capacidades y su crecimiento profesional.
- Establecer y ejecutar actividades que favorezcan la calidad de vida de los funcionarios, su familia y contratistas, atendiendo sus necesidades de estímulos, recreación y culturales alineada a las necesidades y sugerencias indicadas.
- Fomentar estrategias de apropiación de los valores institucionales dirigidas a generar compromiso, sentido de pertenecía y responsabilidad social

3. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar de INDEPORTES ATLÁNTICO, todos los servidores públicos que estén vinculados, o hayan estado vinculados durante la vigencia inmediatamente anterior, a este instituto, así como, sus familias, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 734 de 2002.

A razón que, en el Instituto Departamental de Recreación y Deporte del Atlántico - INDEPORTES ATLÁNTICO- existe un gran número de personas vinculadas mediante ordenes de prestación de servicio, siempre que sea posible y sin desconocer el carácter prioritario del personal de planta, se les podrá beneficiar, a través del presente Programa de Bienestar.

De conformidad con el Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, a los empleados y a sus familiares se les podrán ofrecer, dentro del marco del Programa de Bienestar, los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado, que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de subsidio estudiantil, educación formal.
6. Promoción de programas de 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.

4. METAS

- Bienestar laboral, familiar e individual de los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deportes del Atlántico -INDEPORTES ATLÁNTICO-.
- Reducción de riesgos a la salud mental y física.
- Entornos laborales saludables, orientados al desarrollo de capacidades y competencias de los servidores públicos.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar e incentivos institucionales del año 2026, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El Programa se enmarca en dos áreas a saber:

5.1. Área de Protección y Servicios Sociales.

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar, los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor, sus familias; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar CAJACOPI y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

Asimismo, INDEPORTES ATLÁNTICO velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

5.2. Programa de Seguridad Social Integral.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Talento Humano de la INDEPORTES ATLÁNTICO, será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de INDEPORTES ATLÁNTICO y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben, tanto los servidores como sus familiares, a través de los Programas de Bienestar y Estímulos que desarrolla el Instituto, junto a la Caja de Compensación Familiar.

INDEPORTES ATLÁNTICO, a través del Grupo de Gestión Humana lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores, con el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los servidores, detectando las condiciones de estos, las cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Se establecen las siguientes estrategias:

- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la entidad.
- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como servicios y traslados de EPS.
- Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar.

5.3. Programa de Recreación y Deportes.

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior, en INDEPORTES ATLÁNTICO se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar, y, así mismo, que tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

El Programa de Bienestar para el año 2026, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la encuesta de necesidad y medición de Clima Organizacional, como

línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores y contratistas del Instituto:

- Estilo de vida
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Salud mental

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello, se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes de INDEPORTES ATLÁNTICO, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Por lo anterior, las actividades de cultura organizacional, están enmarcadas en el funcionario del mes, las actividades incluidas para Riesgo Psicosocial y charlas encaminadas al fortalecimiento del clima laboral.

Así las cosas, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura, tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y, no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Por lo anterior, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento, y, la consecución de objetivos).

Entre otras estrategias se encuentran:

- Participar en los programas deportivos, recreativos y culturales con los que cuente este Instituto, así como la Gobernación del Atlántico y la Caja de Compensación Familiar.
- Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales, tales como: cursos de extensión, pregrado y posgrado, clases de baile y demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

- Diseñar, planear y desarrollar una semana cultural dentro de la entidad, donde se adelanten diferentes actividades de la preferencia de los servidores.

De acuerdo con lo anterior, se propiciarán encuestas que determinen las diferentes expectativas y evidencien los pasatiempos y preferencias de los servidores y contratistas de INDEPORTES ATLÁNTICO, tales como: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales. Siendo conocedores que la felicidad nos hace productivos. Por esta razón, se pretende impulsar actividades al interior de la Entidad que fortalezcan estos hallazgos.

Por lo anterior, se motivará a la creación de equipos deportivos y programas de vida saludable con el fin de apoyar el equilibrio de la vida de los servidores relación mente cuerpo.

5.4. Área de Calidad de Vida Laboral.

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

De igual forma, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo, y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que, permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos, cada dos años, y, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Tomando como punto de partida los resultados de la medición efectuada en la vigencia anterior, la comunidad institucional ha requerido dar continuidad a las estrategias de intervención y gestión direccionada al cambio. Dichas estrategias se relacionan con actividades a realizar como intervención en aspectos que presentan debilidad en los resultados obtenidos tales como: Trabajo en equipo basado en objetivos, taller de comunicación efectiva y relaciones sólidas, así como, toma de decisiones basadas en problemas laborales. Entendiendo a los líderes de la Entidad como la pieza clave para movilizar y empoderar a los equipos sobre su ambiente laboral.

5.5. Estrategia Bienestar: Funcionario del mes

El Área Administrativa y Financiera, a través de su grupo de Gestión Humana realizará mensualmente un reconocimiento a los Funcionarios, sin importar su tipo de vinculación que, en el desempeño de sus labores, según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que, contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor que se va a reconocer, por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

Los reconocimientos al mes se realizarán partiendo de los principios y valores establecidos en el Código de Integridad Adoptado por el Instituto, previa la debida socialización y promulgación del mismo, de la siguiente manera:

- Enero: Prudencia
- Febrero: Respeto
- Marzo: Compromiso
- Abril: Diligencia
- Mayo: Justicia
- Junio: Honestidad
- Julio: Equidad
- Agosto: Trabajo en equipo
- Septiembre: Solidaridad
- Octubre: Responsabilidad
- Noviembre: Liderazgo
- Diciembre: Alegría

Los lineamientos a tener en cuenta respecto a cada valor se difundirán mes a mes dentro de la entidad.

5.6. Programa de Salario Emocional:

En un mundo de permanentes cambios, la mejora se convierte en un requisito de ajuste, como una de las responsabilidades inherentes a cualquier grupo de Gestión Humana, el cual debe facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empendedor.

Buscando un mayor beneficio para los servidores y que el impacto de los beneficios ya existentes sea mayor, se establece dentro del programa de Salario Emocional los siguientes beneficios:

Disfruta tu día: Le permite al servidor público de INDEPORTES ATLÁNTICO, tener libre el día de su cumpleaños. Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos

Debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños, y, en caso que esta recaiga en un día no laboral, este podrá disfrutarse el día hábil, anterior o posterior a la fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio puede ser acumulable, el área no recibirá reemplazo, el beneficio no es cambiabile por remuneración.

Puente extendido: Consiste en recibir un día libre del viernes o martes relacionados a un puente festivo. Con el objetivo que pueda el funcionario pueda contar con el tiempo necesario para ultimar detalles de posible viaje o evitar las congestiones vehiculares que se presentan para estas fechas.

Se podrán disfrutar máximo dos veces en el año, este beneficio solo aplica para los puentes festivos en los cuales, sea festivo el día lunes o viernes, el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.

Día de la familia: De conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 5ª de la LEY 1857 DE 2017:

“PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.

6. PROGRAMAS TRASVERSALES

- **Teletrabajo:** INDEPORTES ATLÁNTICO se ceñirá a lo pertinente a las políticas del teletrabajo conforme con los parámetros definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo.
- **Programa entorno laboral saludable:** Con el ánimo de generar un mejor ambiente laboral basado en la práctica de hábitos de vida saludable, se continuará con el proceso de capacitación, para la implementación y desarrollo del programa de entorno laboral saludable en la entidad.

7. PROGRAMA DE EDUCACIÓN

Con este programa INDEPORTES ATLÁNTICO apoyará a los servidores que desean realizar estudios de educación formal, para elevar su nivel de formación personal y profesional, y, a su vez, apoya con subsidios estudiantiles a los miembros de sus familias, si así fuere el caso, y, como a continuación se describirá.

Educación Formal.

Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducente a grados y títulos.

Beneficiarios del Programa de Educación Formal.

De conformidad con el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, los beneficiarios del programa de educación formal son todos los funcionarios de planta de la institución. Este plan está sujeto a la disponibilidad presupuestal de la vigencia.

Requisitos para acceder al programa de Educación Formal.

Los requisitos para acceder al programa de educación formal serán los siguientes:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en el Instituto Departamental de Recreación y Deportes del Atlántico -INDEPORTES ATLÁNTICO-, no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de solicitud de acceso al programa de educación formal.

Criterios para el otorgamiento de la financiación.

- ✓ INDEPORTES ATLÁNTICO financiará el programa de educación formal solicitado, teniendo en cuenta, el cumplimiento de los requisitos para acceder al beneficio, la disponibilidad presupuestal para la vigencia y el orden de radicación de la solicitud. Tendrán prioridad los funcionarios que, en virtud de haber sido beneficiarios del programa de educación formal se encuentren adelantando programas de este tipo, sobre aquellos funcionarios que eleven nuevas solicitudes para iniciar un programa de esta índole, siempre y cuando, se trate de periodos académicos del programa inicialmente financiado.
- ✓ El funcionario deberá presentar su solicitud mediante memorando dirigido al Director del Instituto.
- ✓ Una vez finalizado cada período académico del programa de educación formal, el funcionario beneficiario deberá presentar nuevamente su solicitud para financiar el nuevo período académico.
- ✓ El solicitante deberá acreditar admisión al programa de educación formal del que pretende ser beneficiario, mediante la presentación de la orden de matrícula o certificado expedido por el centro académico donde va a realizar los estudios,

en el que conste el monto de la matrícula, nombre, modalidad y duración del programa.

- ✓ El solicitante deberá suscribir una autorización de descuento de las prestaciones sociales por el monto de los recursos que serán girados por INDEPORTES ATLÁNTICO para financiar el programa de educación formal, para hacerla efectiva en los casos que se relacionan más adelante; dicha autorización deberá reposar en la hoja de vida.
- ✓ INDEPORTES ATLÁNTICO girará los recursos para financiar el programa de educación formal por período académico, sujetando el desembolso de los subsiguientes períodos a la acreditación por parte del funcionario beneficiario, mediante un certificado de notas expedido por el centro académico de un promedio mínimo 3.5 sobre 5.0. En caso de tener otra escala de valoración de logros se aplicará una regla de tres simple.
- ✓ Los empleados del nivel Técnico Asistencial accederán a la financiación de programas de pregrado y posgrado; los empleados del nivel profesional, asesor y directivo solo podrán acceder a la financiación de programas de postgrado en cualquier modalidad.

Porcentaje de la financiación de la Educación Formal.

INDEPORTES ATLÁNTICO financiará el programa de educación formal, para cada período académico, de acuerdo con el nivel jerárquico del solicitante, así:

Directivo: hasta un 50%

Asesor: hasta un 70%

Profesional: hasta un 90%

Técnico Asistencial: hasta un 100%

El nivel jerárquico que se tendrá en cuenta para la financiación de la educación formal será al que pertenezca el empleado al momento de radicar su solicitud, sin perjuicio de la manera de la provisión del cargo. En el momento en que esta situación cambie, el funcionario podrá solicitar mediante memorando dirigido a la Dirección, la revisión del porcentaje de financiación cuando se trate de un nuevo período académico.

Giro de Recursos.

INDEPORTES ATLÁNTICO, girará los recursos directamente al centro educativo, de acuerdo con el programa y período académico solicitado por el empleado o los girará directamente al funcionario previa presentación del volante de pago que acredite que fue pagado, lo anterior, siempre y cuando, cumpla con los requisitos para acceder al programa de educación formal y de acuerdo con los criterios para financiación de esta.

Compensación.

Los beneficiarios del programa de educación formal deberán realizar la compensación a INDEPORTES ATLÁNTICO prestando sus servicios a la Entidad, así:

MODALIDAD DE ESTUDIOS	TIEMPO DE SERVICIO COMO COMPENSACIÓN
Pregrado	Por un tiempo igual al programa de estudios, que empezará a contabilizar a partir de la obtención del título de pregrado.
Postgrado	Por el doble del tiempo del programa de estudios, que se empezará a contabilizar a partir de la obtención del título de postgrado.

Perdida de la Financiación.

El funcionario que ha sido **beneficiario** del programa de educación formal perderá la financiación, si incurre en las siguientes situaciones:

- ✓ Cuando se retire del servicio por cualquiera de las causales contempladas en las normas de empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.
- ✓ Cuando el funcionario no obtenga en el período académico financiado un promedio mínimo de 3.5 sobre 5.0. mediante certificación expedida por el centro de estudios.
- ✓ En caso de tener otra escala de valoración de logros se aplicará una regla de tres simple. En esta situación el servidor no podrá volver a solicitar la financiación para el mismo programa de educación formal.
- ✓ Cuando el funcionario se retire del centro educativo antes de finalizar el período académico del programa cursado. En esta situación el servidor no podrá volver a solicitar la financiación para adelantar estudios de educación formal.
- ✓ Cuando en contra del funcionario se haya proferido sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada.

Reintegro de la Financiación.

El funcionario deberá reintegrar a INDEPORTES ATLÁNTICO los recursos que han sido girados al centro educativo en razón del programa de educación formal del que ha sido beneficiario según la siguiente tabla:

SITUACIÓN EN LA QUE INCURRE FUNCIONARIO BENEFICIARIO	PORCENTAJE DE REINTEGRO
--	-------------------------

a. Retiro del servicio por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; por renuncia regularmente aceptada; por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; por cumplimiento de la edad de retiro forzoso; por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo; por orden o decisión judicial, antes de culminar el programa de educación formal financiado por la Entidad.	100% de los giros efectuados por INDEPORTES ATLÁNTICO al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado hasta el momento del retiro.
b. Retiro del servicio por cualquiera de las causales enunciadas en el numeral anterior antes de compensar la totalidad del tiempo de servicio exigido.	80% de los giros efectuados por INDEPORTES ATLÁNTICO al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado.
c. Obtención del promedio inferior a 3.5 sobre 5.0 o su equivalente por regla de tres simples en un período académico del programa de educación formal que se financia al funcionario beneficiario.	100% del giro efectuado por INDEPORTES ATLANTICO para financiar dicho periodo académico de Educación Formal
d. Por retiro del centro educativo antes de finalizar el período o programa académico financiado por INDEPORTES ATLÁNTICO.	100% del giro efectuado por INDEPORTES ATLÁNTICO para financiar la totalidad del programa cursado hasta el momento del retiro del centro educativo.
e. Sanción disciplinaria ejecutoriada por faltas gravísimas o graves al funcionario beneficiario del programa de educación formal.	100% de los giros efectuados por INDEPORTES ATLÁNTICO al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado hasta el momento de la imposición de la sanción.
f. Sanción disciplinaria ejecutoriada por faltas leves al funcionario beneficiario del programa de educación formal.	50% de los giros efectuados por INDEPORTES ATLÁNTICO al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado hasta el momento de la imposición de la sanción.

El funcionario beneficiario del programa de educación formal no deberá reintegrar ningún porcentaje de los giros efectuados por INDEPORTES ATLÁNTICO al centro educativo pertinente; cuando el retiro se produzca por invalidez absoluta, por supresión del empleo o por muerte.

8. ESTÍMULO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS O SUS HIJOS

Podrán ser beneficiarios del estímulo educativo los empleados de carrera administrativa, provisionalidad y/o de Libre Nombramiento y Remoción, o los hijos que se encuentren entre los cuatro (4) meses de edad y los veinticuatro (24) años, once meses (11), veintinueve (29) días.

La edad de los hijos se verificará tomando como referencia la fecha de cierre establecida en la convocatoria para la presentación de los documentos.

Este estímulo, será destinado a cubrir un porcentaje por concepto de gastos generados por los estudios que se encuentren adelantando.

9. PLAN DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores, tanto de manera grupal como individual, en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores de los diferentes niveles jerárquicos, en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, expedido por el Departamento Administrativo de la Función pública. Lo anterior, sujeto a disponibilidad presupuestal.

Las entidades públicas en Colombia tienen la facultad legal y la obligación de implementar incentivos económicos para sus funcionarios, con el fin de mejorar el desempeño, atraer y retener talento humano, fomentar el compromiso, reconocer el mérito y contribuir al bienestar social de los servidores públicos. La implementación de estos incentivos debe hacerse de manera transparente, justa y equitativa, siguiendo los lineamientos establecidos en la normativa vigente.

Las entidades públicas del orden nacional y territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha sus respectivos programas de bienestar social e incentivos.

Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el decreto-ley 1567 de 1998 están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que, de conformidad con el artículo 30 del Decreto estudiado, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Que, visto el artículo 31, del Decreto <Ley> 1567 De 1998, se pudo determinar que, el mismo consagró:

“PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados”.

Que, de otro lado, el DECRETO 1083 DE 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, señaló:

“TÍTULO 10 SISTEMA DE ESTIMULOS

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.

(...)

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: (...)

6. Adelantar programas de incentivos.

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

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.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.”

Conforme a lo anterior, INDEPORTES ATLÁNTICO establece en su plan de incentivos:

- **Reconocimiento anual de los mejores equipos de trabajo de INDEPORTES ATLÁNTICO.** En un evento anual, atendiendo al desempeño laboral; evidenciado

a través de sus logros anuales, nivel de responsabilidad y compromiso y comportamiento institucional.

- **Trabajador destacado del mes.** Todos los meses, atendiendo al desempeño laboral; evidenciado a través de sus logros en el mes, nivel de responsabilidad y compromiso y comportamiento institucional, se le hace reconocimiento al trabajador que más se destaque en el INDEPORTES ATLÁNTICO, por sus ejecutorias laborales.
- Se establecerá una estrategia de difusión de las ofertas de adquisición de créditos o becas educativos para los funcionarios de carrera, provisionalidad y/o libre nombramiento y remoción.
- **INCENTIVOS DE BIENESTAR SOCIAL POR PRODUCTIVIDAD:** El Bienestar Social y desarrollo del Talento Humano revisten singular importancia para el oportuno desempeño de las labores correspondientes a cada una de las dependencias de INDEPORTES ATLÁNTICO, además un buen clima laboral que propicie la vocación de servicio hacia el público en general. A raíz de las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Pública, mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano Estatal, este Instituto como Ente Territorial está encaminado en ofrecer a sus funcionarios un Plan de bienestar Social e Incentivos que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado. A través del Programa de Bienestar Social a todos los funcionarios de este ente departamental, se le reconocerá y cancelará un incentivo de Bienestar Social de productividad, por la suma de tres puntos tres (3.3) salarios mínimos legales, en la vigencia 2026, el cual se incrementará anualmente con base al porcentaje del SMLMV establecido por el Gobierno Nacional. Este incentivo para la vigencia 2026 será pagado en el mes de enero de 2026 a los Empleados Públicos que hayan prestado sus servicios durante la vigencia 2025 a INDEPORTES ATLÁNTICO. Este incentivo, no constituye salario, ni se computará como salario en ningún caso.
- **INCENTIVO PECUNIARIO AL EQUIPO DE TRABAJO QUE HAYA LABORADO EN INDEPORTES DURANTE LA VIGENCIA 2025.** Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al equipo de trabajo o planta global de INDEPORTES ATLÁNTICO que haya laborado en indeportes durante la vigencia 2025. Dicho reconocimiento económico será de hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los empleados de toda la planta global.
- **INCENTIVO AL BUEN DESEMPEÑO EN EL LOGRO DE LAS METAS DEL CUATRIENIO:** El empleador una vez culminado su periodo de administración o cuatrienio, es decir en el último año de su dirección, reconocerá a todos los servidores públicos, un estímulo equivalente a 1 salario mínimo legal vigente por el logro alcanzado en las metas y objetivos plasmados en su Plan de Desarrollo y evaluados a través de los planes de Acción e Indicadores de Gestión. Este incentivo será cancelado dentro de los diez (10) primeros días del mes de diciembre y de forma proporcional por el tiempo laborado durante el cuatrienio a los funcionarios que se encuentren en nómina a la fecha de pago. Este incentivo no constituye salario, ni se computará como salario en ningún caso.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y, de esta manera, conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello, el Área Administrativa y Financiera generará el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2026 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar

ÁREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMA	ACTIVIDADES
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Deportivos, Recreativos y Vacacionales	Realizar actividad del Día Internacional de la Mujer
		Realizar actividad del Día del Hombre
		Realizar actividad de Día de la Madres
		Realizar Actividades Recreativa
		Realizar Novenas de Aguinaldo
		Actividad de Cierre de Año.
	Programas de Promoción y Prevención de la Salud	Actividad por el día de la Actividad Física
		Semana de la Salud.
	Artísticos Culturales	Actividad de Carnaval
		Actividad Amor y amistad
	Promoción de Programas de Vivienda	Feria de la Vivienda: Visita de entidades bancarias y fondo de cesantías, caja de compensación.
	Educación Formal	Otorgar Auxilios Educativos
	Salario Emocional	Día de la familia / Otorgar descanso día de cumpleaños / Otorgar dos días al año de puente extendido.

Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2026 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES