INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN - IDER

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021

GINA VIVIANA LONDOÑO MORENO
Director de Instituto

Cartagena de Indias D.T. Y C
Departamento de Bolívar
Noviembre de 2021

Segunda Versión

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

1. OBJETIVOS 5

1.1. OBJETIVO GENERAL **5**

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS **5**

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 7

2.1. SOCIALES Y DE INTEGRACIÓN **7**

2.2. SALUD OCUPACIONAL **7**

2.3. LABORAL Y PROFESIONAL **8**

3. MARCO NORMATIVO 9

4. BENEFICIARIOS 21

5. RESPONSABLE 22

6. AREAS DE INTERVENCIÓN 23

6.1. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL **23**

6.1.1. Intervención en el Clima Laboral y Cultura Organizacional 24

6.1.2. Salario Emocional 25

6.1.3. Medición de Clima Laboral 27

6.1.4. Preparación de Pre-pensionados para el Retiro del Servicio 41

6.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES **42**

6.2.1. Programa de Seguridad Social Integral 42

6.2.2. Programa de Recreación y Deportes 44

7. PLAN DE INCENTIVOS 46

8. PRESUPUESTO 47

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 48

ANEXOS 51

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

INTRODUCCIÓN

Una buena gerencia está directamente relacionada con el bienestar de los funcionarios y personal a su cargo, máxime si se tiene en cuenta que éstos constituyen el activo más importante y valioso de la entidad.

Con la formulación y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos, se busca fortalecer la vocación de servicio y la optimización de la gestión institucional, aumentando la satisfacción de los empleados, de manera especial y prioritaria, y al personal vinculado por prestación de servicios que se desempeñan en el IDER, con miras a que eleven su nivel de desempeño personal, en beneficio de los propósitos organizacionales.

Tal y como se puede visualizar, aquí se presentan dos (2) de los productos a obtener en el elemento de Talento Humano, correspondiente al Componente Talento Humano, que corresponde al Módulo de Control de Planeación y Gestión, del Modelo Estándar de Control Interno –MECI- 1000: 2014. De ahí que, a través de éste programa, aparte de atender a la obligatoriedad señalada por el Sistema de Control Interno MECI, se responde a lo establecido en el Título X del Decreto 1083 de 2015. Cabe señalar que ésta norma señala en el artículo 2.2.10.8: “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”.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

De manera que, existe una estrecha relación entre el bienestar y el desempeño laboral; pues aquellos empleados insatisfechos, disminuyen significativamente su rendimiento y la capacidad para dar cumplimiento a los objetivos y tareas, para los cuales fueron vinculados. Por tal motivo, es de gran utilidad para las entidades diseñar programas o planes que eleven el nivel de bienestar del personal que labora en ellas; y, en el que, obviamente, a los funcionarios se les permita intervenir activamente en su formulación, tal y como ha ocurrido en éste caso.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones orientadas a que se propicie y mantenga la motivación en los empleados y contratistas del IDER, a fin de que se favorezca el desempeño eficaz y comprometido, en la ejecución de sus funciones y/o responsabilidades laborales para con la organización, con miras a que se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la ciudadanía.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar la creación de una cultura de bienestar en la entidad, que se visibilice en las actitudes y comportamientos de sus funcionarios y contratistas.

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de su núcleo familiar, atiendo a sus necesidades de recreación, estímulos y cultura, de acuerdo a las necesidades detectadas y a las sugerencias formuladas.

- Fortalecer los componentes de Salud Ocupacional a través de charlas y jornadas de salud e higiene ocupacional, para que se brinden condiciones más favorables para el desempeño laboral.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

- Elevar los niveles de productividad y cumplimiento de tareas u obligaciones, gracias a la motivación y compromiso que mantengan tanto empleados como contratistas del IDER.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La aplicación de una encuesta (Ver Anexo N° 01), dio lugar a la recolección de información insumo, en donde los empleados del IDER dejaron plasmadas sus opiniones con respecto al clima laboral, lo mismo que sus sugerencias, tendencias y necesidades en lo concerniente al bienestar institucional que aspiran se les brinde en el Instituto. Información ésta que sirvió de valioso insumo para formular el presente plan.

A partir de los resultados y análisis derivados de la encuesta se evidenciaron las siguientes necesidades y actividades para ejecutar:

2.1. SOCIALES Y DE INTEGRACIÓN

- Destacar el cumpleaños de los funcionarios y personal vinculado por prestación de servicio a la entidad.
- Resaltar y conmemorar fechas especiales: día de la mujer, día de la secretaria, día del servidor público, día de la madre, mes del niño, amor y amistad, navidad, entre otras.
- Actividades lúdicas / Rumbaterapia
- Fomentar la práctica deportiva mediante la realización de eventos, tales como campeonatos internos.
- Organización y ejecución de actividades de integración social y cultural.

2.2. SALUD OCUPACIONAL

- Jornadas de pausas activas
- Charlas de Salud Ocupacional

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

- Jornadas de Salud e higiene ocupacional
- Jornadas de inspección en los puestos de trabajo
- Charlas de prevención de accidentes laborales
- Plan de emergencia, designando lideres dentro del Instituto

2.3. LABORAL Y PROFESIONAL

- Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación y Formación
- Charlas orientadas a mantener un buen clima laboral
- Fomento y fortalecimiento del trabajo en equipo
- Aplicar mecanismos institucionales que garanticen la idoneidad de las personas que se vinculen al IDER, para laborar mediante prestaciones de servicios.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

3. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

  Adicionalmente en su capítulo II, Articulo 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."

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36**. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

  Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

- **Decreto 1227 de 2005** "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998" (norma derogada y compilada en el Decreto 1083 de 2015).

- **Decreto 1083 de 2015.**

Artículo 2.2.10.1. **Programas de estímulos**. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 69)

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. 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

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

(Parágrafo 1° modificado por el artículo 1º del Decreto 4661 de 2005)

Parágrafo 2°. Modificado por el Decreto 51 de 2018, art. 4. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 70)

Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

(Decreto 1227 de 2005, artículo 71)

Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 72)

Artículo 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 73)

Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 74)

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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

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.

3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 75)

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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 76)

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.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 77)

Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 78)

Artículo 2.2.10.11. Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 79)

Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 80)

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 81)

Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 82)

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 83)

- **Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33**. Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

4. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Programa de Bienestar del IDER serán todos sus servidores públicos y 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. Y, dado que en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación -IDER- existe un grueso 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 Programa de Bienestar.

De conformidad con el Art. 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 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.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

5. RESPONSABLE

En el Instituto Distrital de Deporte y Recreación -IDER- la responsabilidad de liderar, coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social de los empleados y del personal contratista corresponde a la Profesional Especializada, responsable de la Gestión del Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad, la autorización de la Dirección General de la entidad y el apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto.

La evaluación de los programas de bienestar será, también, responsabilidad de la Profesional Especializada, responsable de la Gestión del Talento Humano, bajo la orientación de la Dirección Administrativa, para lo cual podrá contar con la colaboración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto.

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

Con el fin de proporcionarle a los servidores públicos y contratistas del IDER una atención lo más completa posible y estimular el desempeño laboral, se han contemplado las dos (2) siguientes áreas:

6.1. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Es evidente que la calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo.

"La calidad de vida laboral se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización. Los elementos de un programa típico comprenden muchos aspectos como: comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, interés por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. Los programas de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados". [1]

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos y personal contratista de la entidad; y está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el

[1] http://admusach.tripod.com/doc/calvida.htm

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

La intervención se hará en los siguientes campos:

6.1.1. Intervención en el Clima Laboral y Cultura Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

Actividades a desarrollar:

- Reconocer y destacar el cumpleaños de los empleados y contratistas
- Celebración de fechas especiales: día de la mujer, día de la secretaria, día del servidor público, día de la madre, día del niño, amor y amistad, navidad, día del hombre, día del padre, día del trabajo, entre otros)
- Jornadas de pausas activas
- Charlas de Salud Ocupacional
- Jornadas de Salud e higiene ocupacional
- Visitas para cambios de roles en los puestos de trabajo de los subalternos, por parte de los directivos.
- Charlas de prevención de accidentes laborales
- Plan de emergencia, designando lideres dentro del Instituto
- Conformación del COPASST y Capacitaciones a los miembros del mismo.
- Actividades orientadas a la Gestión del Cambio
- Jornadas pedagógicas para promover los valores y principios del Código de Integridad

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

- Viernes de recreo

6.1.2. Salario Emocional

El *salario emocional*, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Estrategias y retribuciones emocionales a implementar:

- **Horario flexible**, apoyándonos en la consideración de que "cumplir horario, no es sinónimo de productividad", se implementará un horario flexible, sin que ello no implique dejar de cumplir las ocho (8) horas.

- **El teletrabajo** (trabajo a distancia); cuando se tengan dificultades que impidan hacerse presente en las instalaciones del Instituto, los empleados, previa concertación y autorización de la División Administrativa, podrán hacer uso de las herramientas informáticas (chat, video-llamada, skay, tele conferencia, entre otras) para mantenerse en comunicación con la entidad y cumplir sus responsabilidades laborales.

- **Guardería** para los niños pequeños, durante las vacaciones escolares

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

- **Días libres,** previa concertación y autorización por la División Administrativa**,** para los empleados el día de su cumpleaños o cumpleaños de familiares cercanos (hijos, esposa o padres), o por acompañamiento en momento difíciles de pérdida de un ser querido o cualquier calamidad doméstica.

- **Beneficios sociales**: bonos navideños, ayudas a la educación de los hijos, abono de los costos de transporte y alimentación, bonos para gimnasio y bonos para examen visual, suministro de lentes y monturas.

- **Espacios de distracción** en el IDER, en donde, previa reglamentación y autorización, los empleados puedan disponer de una sala de descanso, en la que puedan recrearse, ver televisión o cualquier otra actividad que los desconecte del trabajo.

- **Capacitación y formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario,** tales como idiomas, talleres literarios o de cualquier otro tipo, que el trabajador considera necesario para su desarrollo personal.

- **Actividades de voluntariado,** promovidas por la organización y con horas libres para que los empleados realicen dichas actividades.

- **Jornadas de reconocimiento al trabajo bien hecho,** que se llevaran a cabo con una periodicidad mensual, para escoger al servidor público o trabajador de la entidad más destacado por los logros alcanzados, responsabilidad y

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

cumplimiento. Para lo cual, se otorgarán placas, menciones de honor o cualquier otro obsequio que se considere pertinente.

- **El muro de la creatividad y la libertad,** consiste en una estrategia para que los empleados o personas que laboran en el IDER, manifiesten de forma libre y creativa todo cuanto consideren debe ser objeto de exteriorizar, siempre y cuando contribuya con el crecimiento o mejora organizacional de la entidad. Obviamente, estas expresiones deben atender al respeto de los derechos y dignidad de los demás.

6.1.3. 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 deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

En el caso del IDER, a efectos de formular el presente plan, se ha llevado a cabo el análisis del clima laboral, a partir de una encuesta realizada recientemente a los empleados de la entidad, en la que se contemplaron las preguntas que a continuación se señalan, arrojando los siguientes resultados:

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

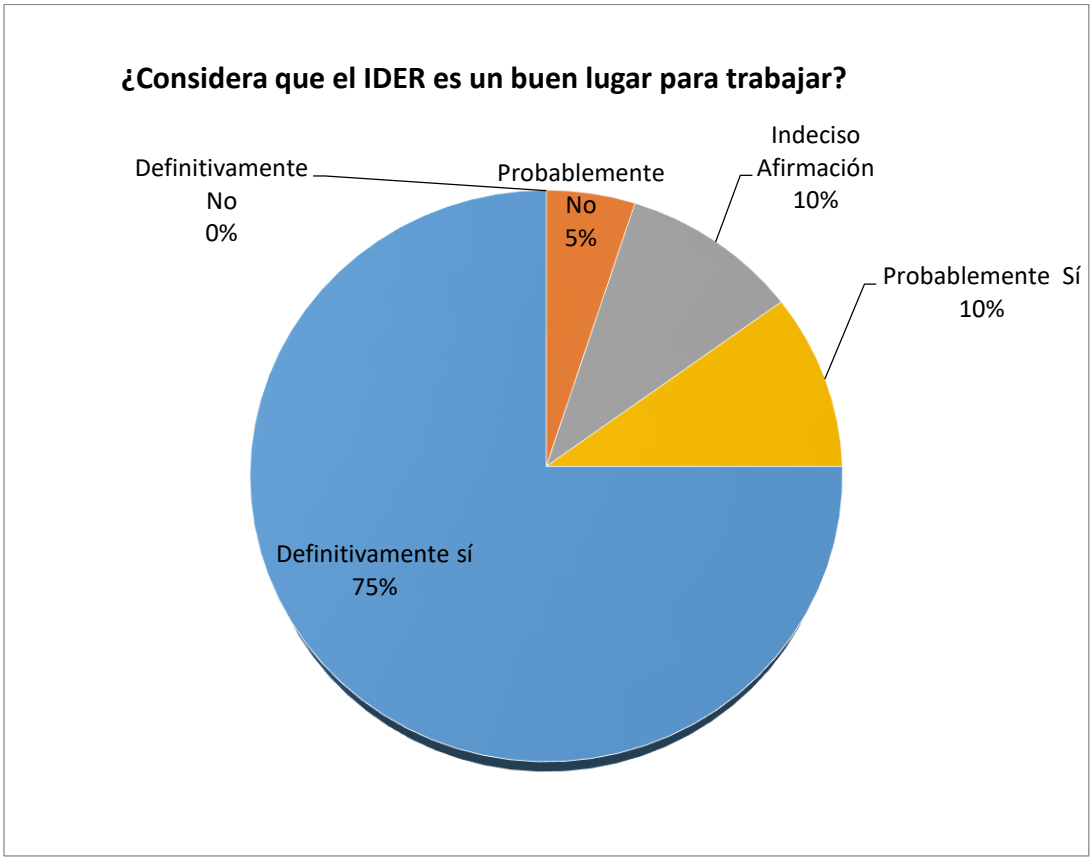
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

6.1.3.1. ¿Considera que el IDER es un buen lugar para trabajar?

El 75 % de las personas encuestadas consideró que el IDER es un buen lugar para laborar, lo que si bien es satisfactorio, nos debe llevar a indagar las razones del por qué el 25 % del personal encuestados no considera lo mismo.

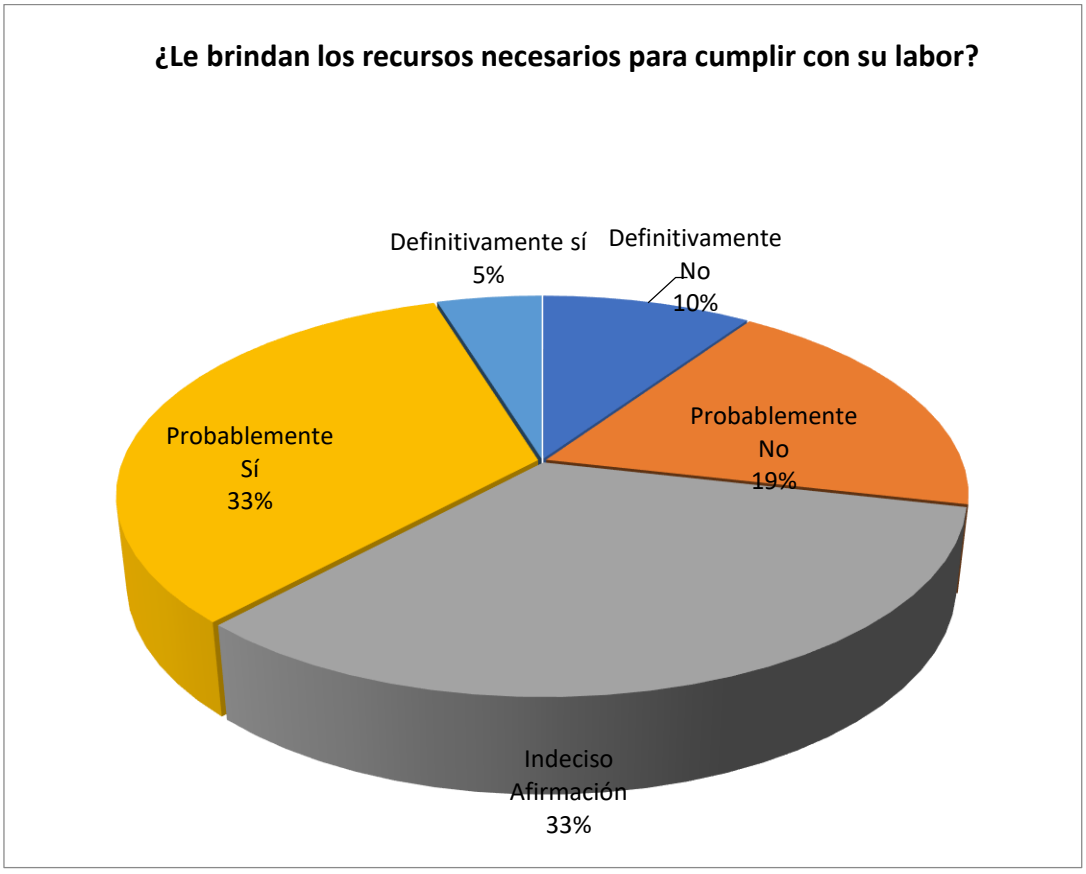
Calificación	Respuesta
Definitivamente No	0
Probablemente No	1
Indeciso Afirmación	2
Probablemente Sí	2
Definitivamente sí	15



Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

6.1.3.2. ¿Le brindan los recursos necesarios para cumplir con su labor?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	2
Probablemente No	4
Indeciso Afirmación	7
Probablemente Sí	7
Definitivamente sí	1

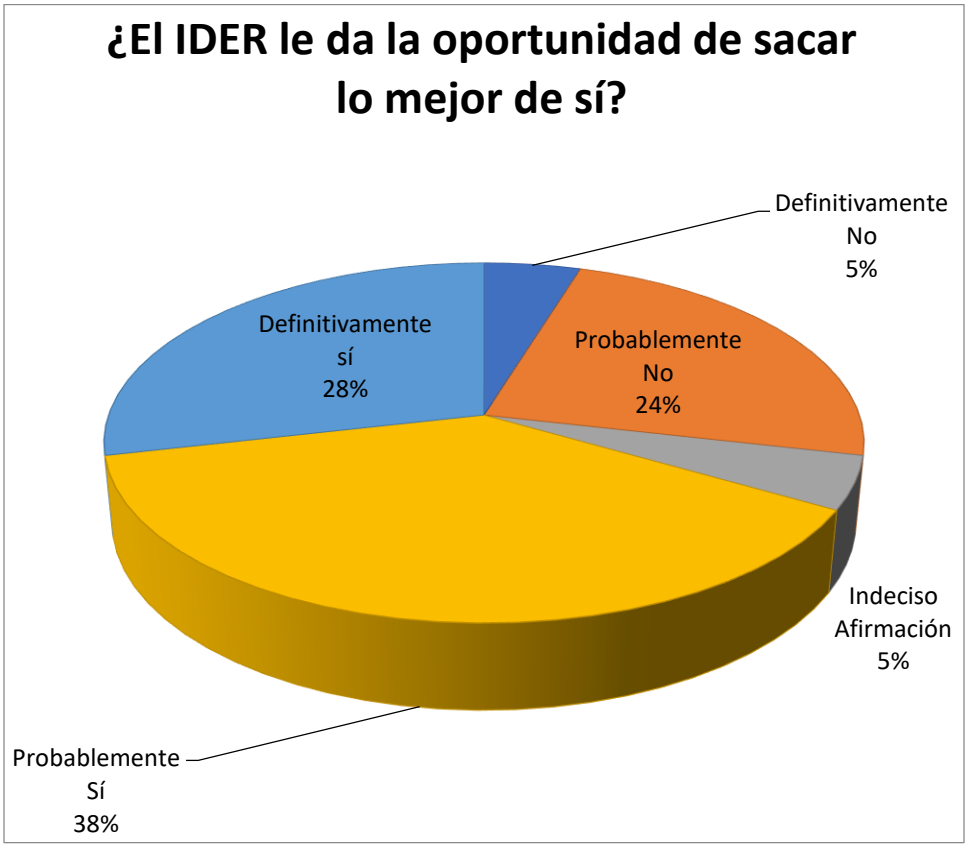


6.1.3.3. ¿El IDER le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	1

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

Probablemente No	5
Indeciso Afirmación	1
Probablemente Sí	8
Definitivamente sí	6

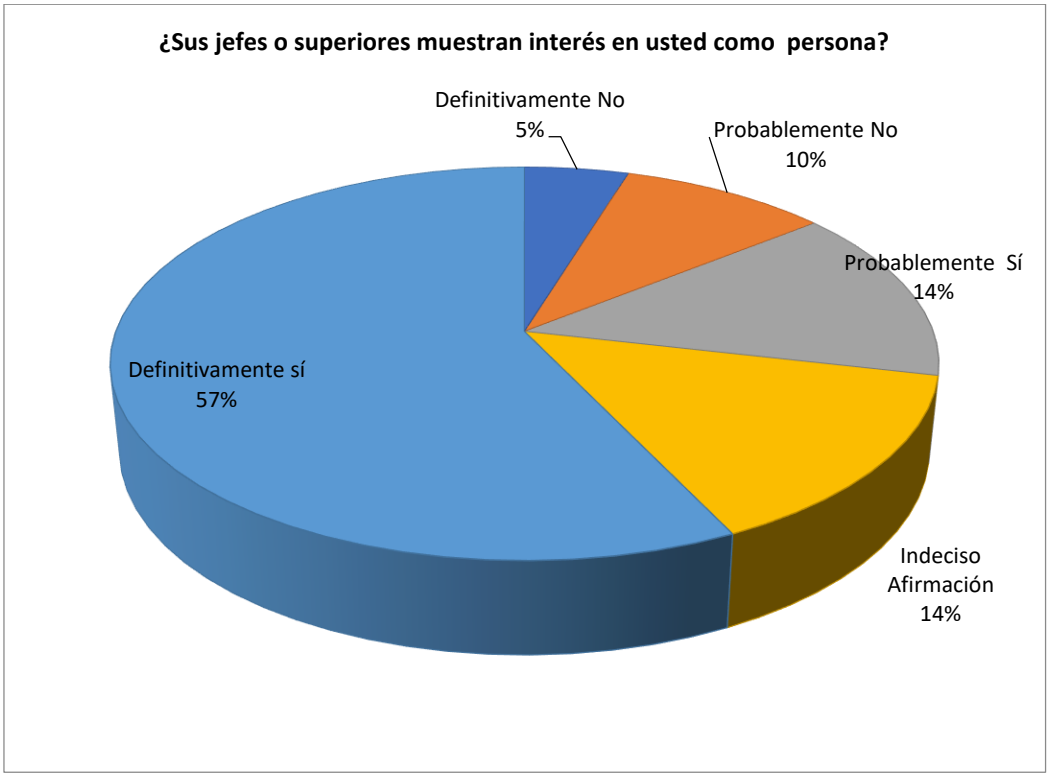


6.1.3.4. ¿Sus jefes o superiores muestran interés en usted como persona?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	1
Probablemente No	2
Indeciso Afirmación	3
Probablemente Sí	3

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

Definitivamente sí	12



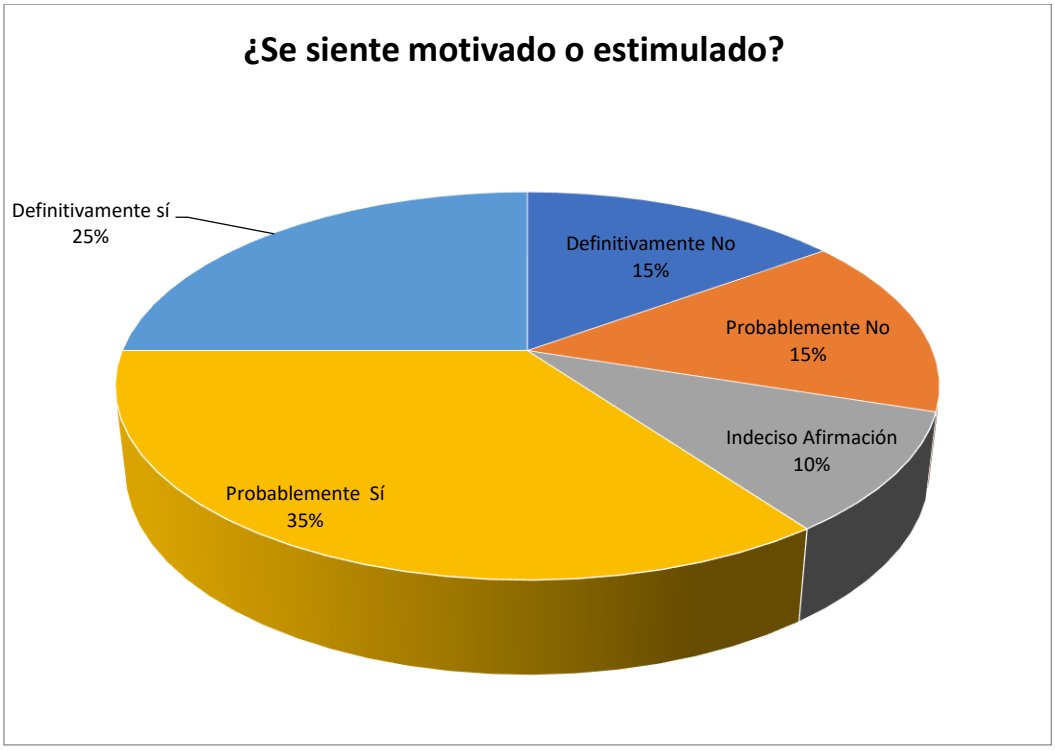
6.1.3.5. ¿Se siente motivado o estimulado?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	3
Probablemente No	3
Indeciso Afirmación	2
Probablemente Sí	7
Definitivamente sí	5

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

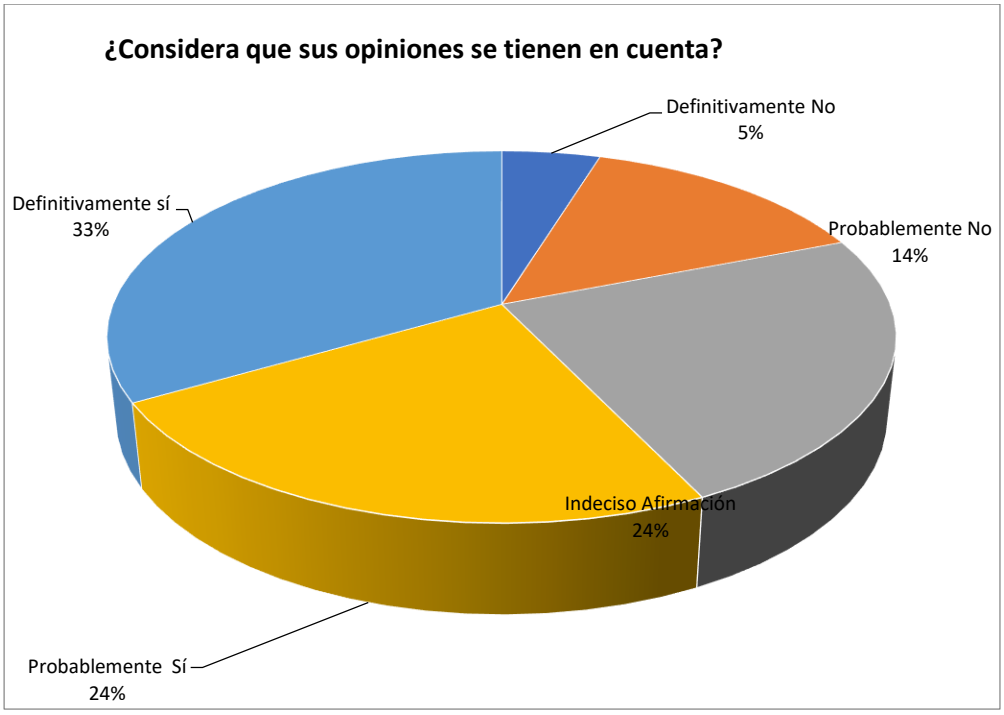
www.IDER.gov.co



6.1.3.6. ¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	1
Probablemente No	3
Indeciso Afirmación	5
Probablemente Sí	5
Definitivamente sí	7

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co



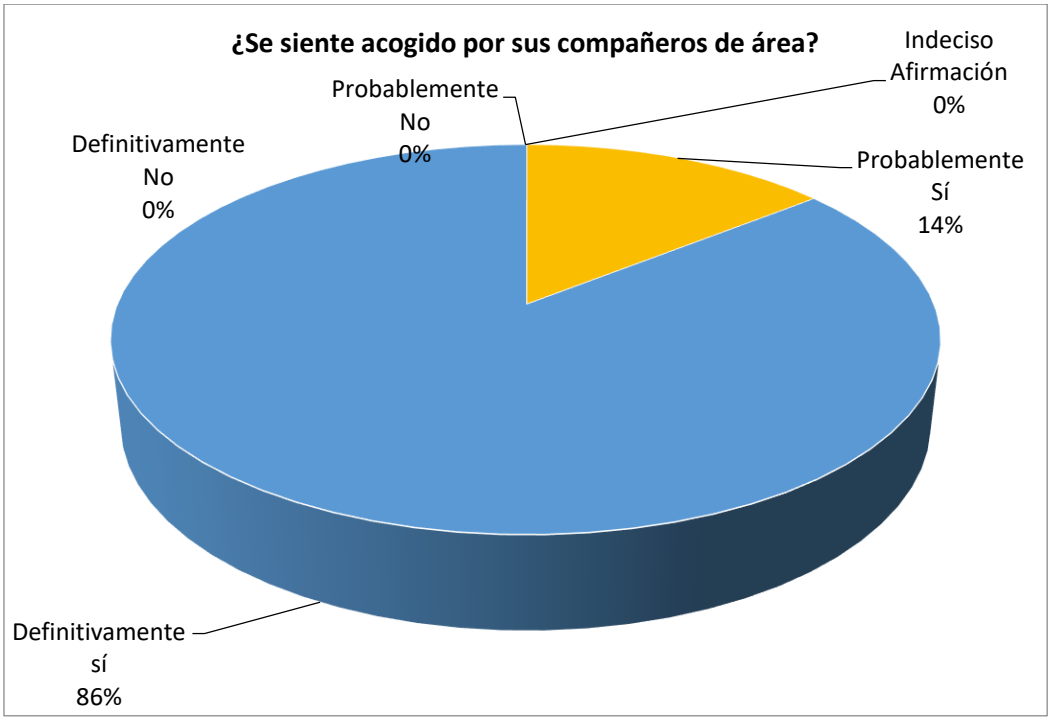
6.1.3.7. ¿Se siente acogido por sus compañeros de área?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	0
Probablemente No	0
Indeciso Afirmación	0
Probablemente Sí	3
Definitivamente sí	18

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co



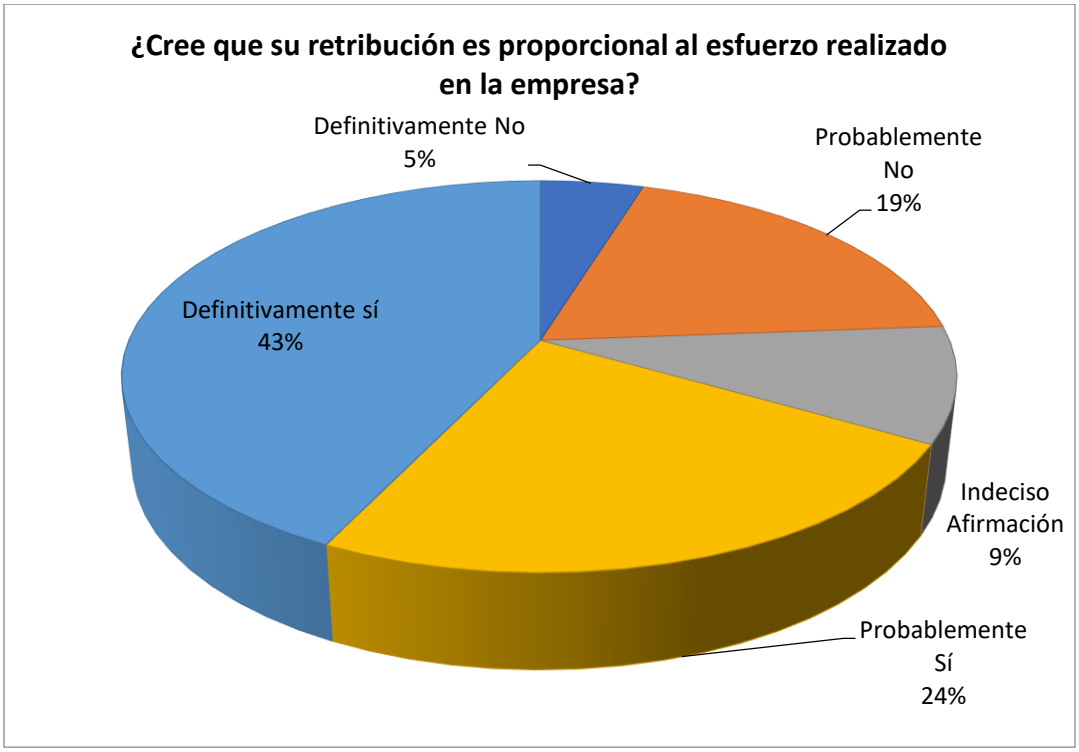
6.1.3.8. ¿Cree que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	1
Probablemente No	4
Indeciso Afirmación	2
Probablemente Sí	5
Definitivamente sí	9

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co



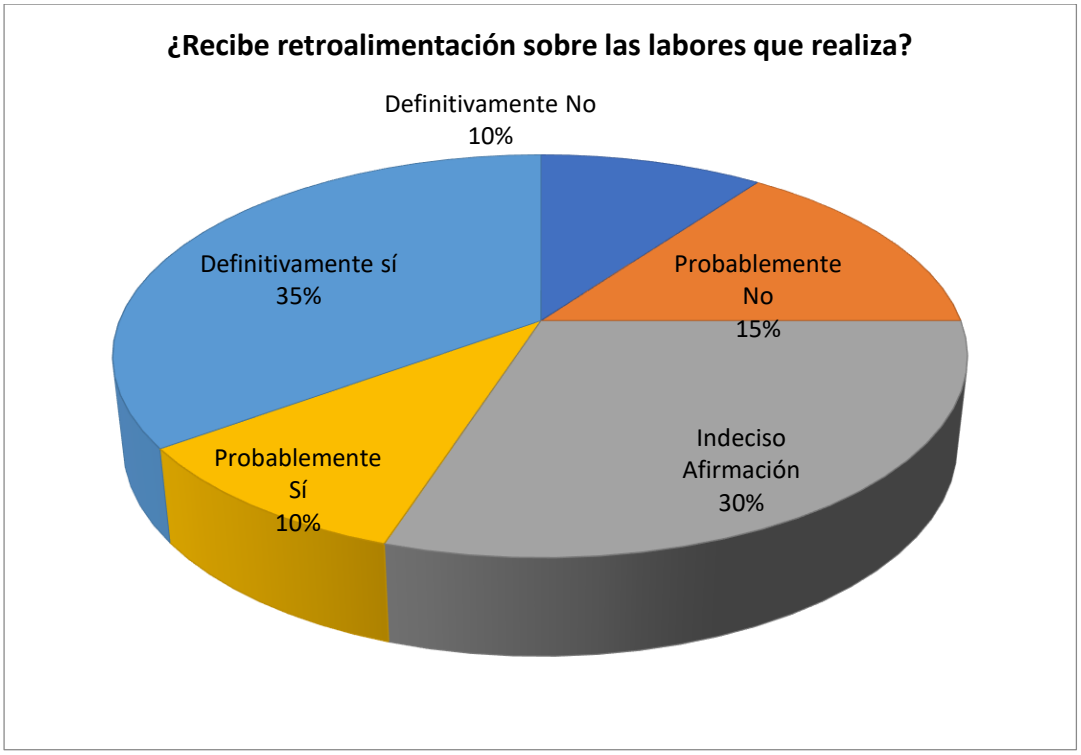
6.1.3.9. ¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	2
Probablemente No	3
Indeciso Afirmación	6
Probablemente Sí	2
Definitivamente sí	7

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

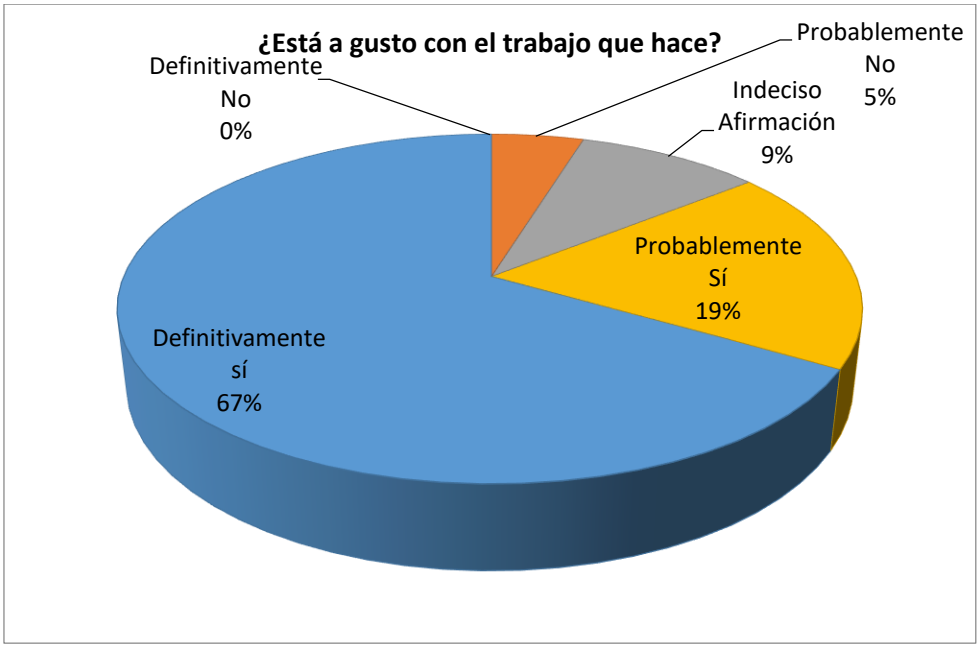
www.IDER.gov.co



6.1.3.10. ¿Está a gusto con el trabajo que hace?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	0
Probablemente No	1
Indeciso Afirmación	2
Probablemente Sí	4
Definitivamente sí	14

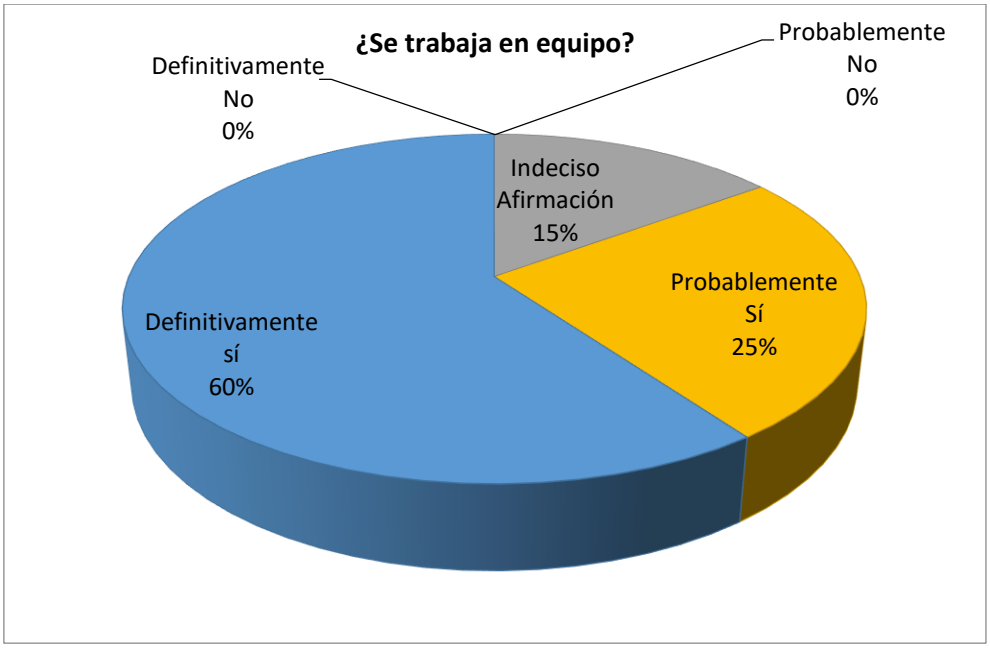
Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co



6.1.3.11. ¿Se trabaja en equipo?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	0
Probablemente No	0
Indeciso Afirmación	3
Probablemente Sí	5
Definitivamente sí	12

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co



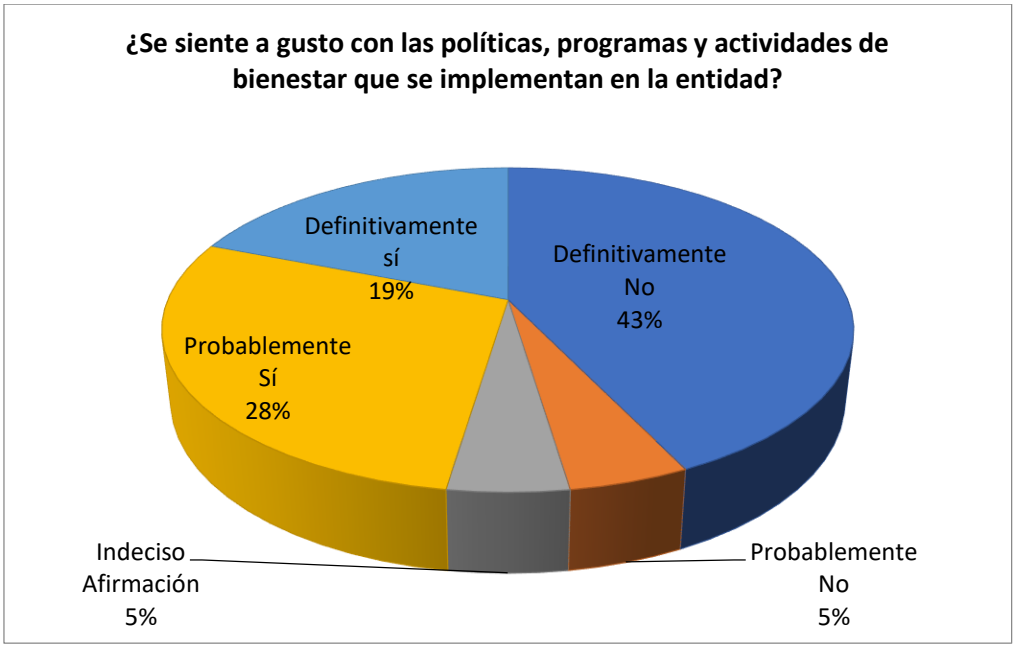
6.1.3.12. ¿Se siente a gusto con las políticas, programas y actividades de bienestar que se implementan en la entidad?

Calificación	Respuesta
Definitivamente No	9
Probablemente No	1
Indeciso Afirmación	1
Probablemente Sí	6
Definitivamente sí	4

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

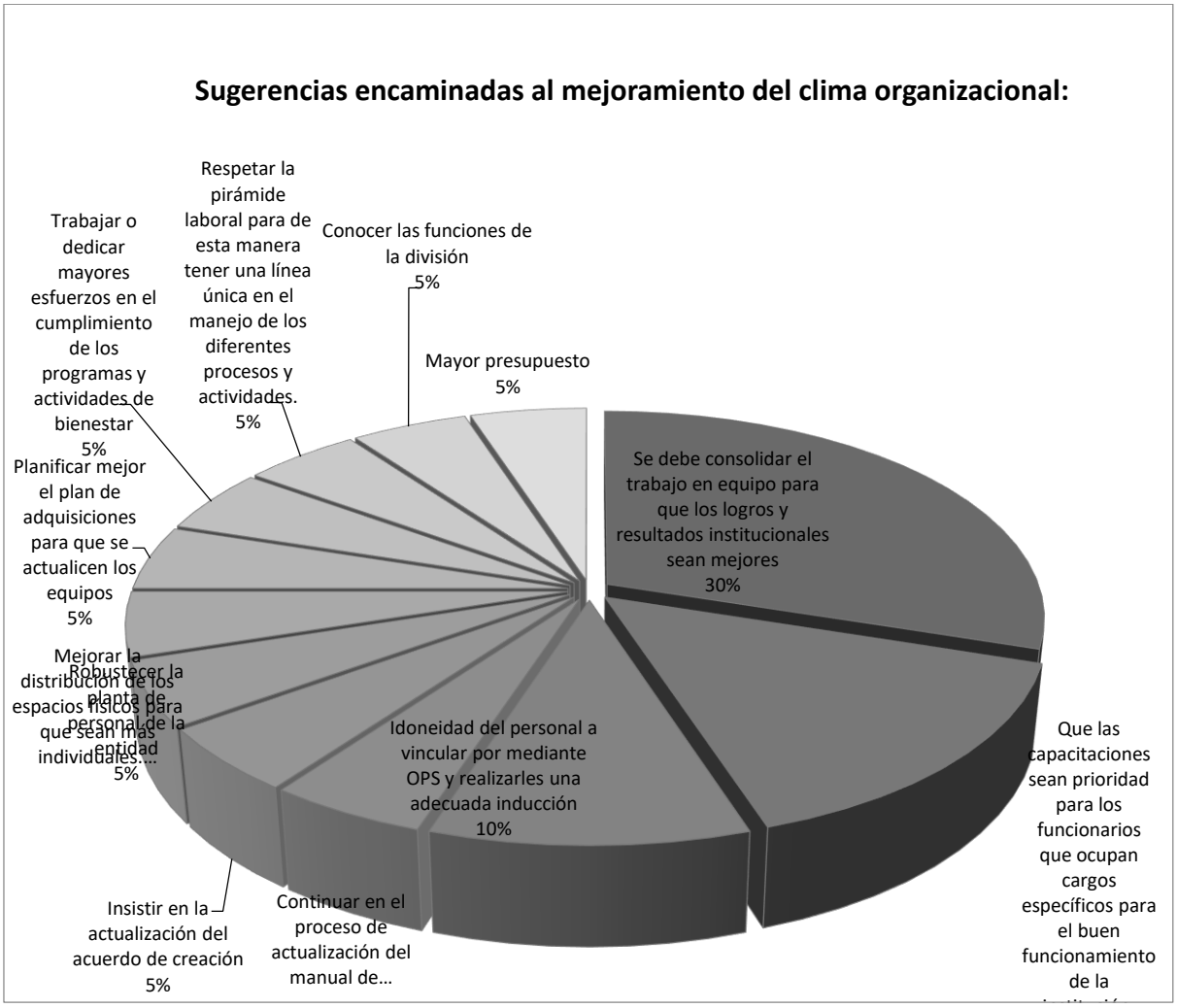


Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.

Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709

www.IDER.gov.co

6.1.3.13. ¿Qué sugerencias le formularía a la Dirección de la entidad, que según su opinión, contribuirían a mejorar el clima organizacional?



Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

N°	Sugerencias encaminadas al mejoramiento del clima organizacional	Cantidad	%
1.	Se debe consolidar el trabajo en equipo para que los logros y resultados institucionales sean mejores	6	30,00
2.	Que las capacitaciones sean prioridad para los funcionarios que ocupan cargos específicos para el buen funcionamiento de la institución.	3	15,00
3.	Idoneidad del personal a vincular por mediante OPS y realizarles una adecuada inducción	2	10,00
4.	Continuar en el proceso de actualización del manual de Procesos y procedimientos	1	5,00
5.	Insistir en la actualización del acuerdo de creación	1	5,00
6.	Robustecer la planta de personal de la entidad	1	5,00
7.	Mejorar la distribución de los espacios físicos para que sean más individuales.	1	5,00
8.	Planificar mejor el plan de adquisiciones para que se actualicen los equipos	1	5,00
9.	Trabajar o dedicar mayores esfuerzos en el cumplimiento de los programas y actividades de bienestar	1	5,00
10.	Respetar la pirámide laboral para de esta manera tener una línea única en el manejo de los diferentes procesos y actividades.	1	5,00
11.	Conocer las funciones de la división	1	5,00
12.	Mayor presupuesto	1	5,00

6.1.4. Preparación de Pre-pensionados para el Retiro del Servicio

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

6.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional, por tanto, se adelantarán las siguientes actividades: gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, el Instituto velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, la promoción de 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.

6.2.1. Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por las diferentes entidades: 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 funcionarios de la entidad. El rol

de la División Administrativa del IPCC 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.

Cobertura:

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores del IDER y a su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación; beneficios que podrán recibir tanto los servidores como su familia, a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el Instituto junto con la Caja de Compensación Familiar.

El IDER a través de la Profesional Especializada, responsable de la Gestión del Talento Humano, bajo la subordinación de la Dirección Administrativa y Financiera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del Instituto, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad, con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual parte de considerar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.

- Comunicación permanente con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL, Fondo de Pensiones y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal y, por lo menos, una vez al mes, para realizar seguimiento, recoger información, indagar por los programas o adelantar las gestiones de beneficio de los empleados del IDER.

- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad y de forma trimestral, sobre las nuevas políticas,

normas, programas y demás que hayan surgido o para afianzar el conocimiento y manejo de las existentes.

- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.

- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

6.2.2. Programa de Recreación y Deportes

La recreación y deporte son importantes herramientas en el aprendizaje social del funcionario, generan espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo; que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de las y los servidores, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

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 servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integraste con su grupo familiar y social.

Estrategias

Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos, orientados por la Dirección de Fomento Deportivo y Recreativo, con la Caja de Compensación Familiar y demás entidades que se considere pertinente.

Programar y ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.

Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, tales como: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales y recreativas.

Promover la conformación de equipos deportivos, teniendo en cuenta las disciplinas deportivas por las que se inclinen los funcionarios y se consideren viables de practicar, para intervenir en campeonatos internos o inter-entidades.

7. PLAN DE INCENTIVOS

Los 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 y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Estrategias.

- **Reconocimiento anual de los dos (2) mejores empleados del IDER**. En un evento anual, atendiendo al desempeño laboral; evidenciado a través de sus logros anuales, nivel de responsabilidad y compromiso y comportamiento institucional, se le hace reconocimiento anual a dos (2) empleados que se consideren merecedores de tal reconocimiento.

- **Los incentivos**. Consistente en la entrega de obsequios navideños y auxilios escolares. Adicionalmente, se podrán hacer entrega de reconocimientos especiales, como por ejemplo de menciones de honor, placas, etc.

8. PRESUPUESTO

PRESUPUESTO	
Concepto	**Cuantía**
Incentivos para educación formal de servidores públicos (Pregrado o Posgrados)	$ 3,634,104
Incentivos educativo para hijos de servidores públicos (Estudios superiores de pregrado)	$ 1,817,052
Incentivos lentes y monturas	$ 3,634,104
Actividad de cohesión de equipo	$ 42,286,370
	$ 50,917,367

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct.	Nov	Dic.
Planeación	x											
Realizar y Consolidar el Diagnóstico de Necesidades	x											
Elaboración, socialización y aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos	x											
Inscripción actividades deportivas		x	x									
Taller Fortalecimiento de equipos de trabajo			x	x								
Jornadas de Teletrabajo				x				x				
Seguimiento a los equipos participantes en fortalecimiento de equipos de trabajo			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Salario emocional		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Celebrar Día de la Mujer			8									
Celebrar Día del Hombre			19									

Celebrar Día de la Secretaria				**26**								
Celebrar Día de la Madre					**12**							
Celebrar Día del Padre						**16**						
Programa Pre pensionados.						**x**						
Jefatura abierta		**x**		**x**		**x**		**x**		**x**		**x**
Día del servidor público					**26**							
Celebrar Día del amor y la amistad									**21**			
Olimpiadas internas IDER					**x**	**x**						
Celebración Halloween										**31**		
Entrega de Incentivos												**x**
Donación a la fundación escogida							**x**					
Coordinar Novenas Navideñas											**x**	**x**
Publicar la información de todos los servicios que ofrece la caja de compensación		**x**		**x**		**x**		**x**		**x**		**x**

Programar Visitas de asesoría de la Caja de Compensación		X		X		X		X		X		X
Entregar de forma trimestral el informe de gestión			X			X			X			X
Felicitar en el día de sus cumpleaños a todos los servidores del IDER	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Celebración Cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Cierre de gestión 2020												X

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta de Clima Laboral IDER

Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y en virtud a lo establecido en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, se aplica la presente encuesta, a través de la cual se pretende medir el ambiente de trabajo propio del Instituto Distrital de Deportes y Recreación-IDER, para cuya materialización se propone atender a lo siguiente:

Instrucciones:

Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición.

Calificación	Puntuación
Definitivamente No	1
Probablemente No	2
Indeciso Afirmación	3
Probablemente Sí	4
Definitivamente sí	5

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1.	¿Considera que el IDER es un buen lugar para trabajar?					
2.	¿Le brindan los recursos necesarios para cumplir con su labor?					
3.	¿El IDER le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?					
4.	¿Sus jefes o superiores muestran interés en usted como persona?					
5.	¿Se siente motivado o estimulado?					
6.	¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta?					
7.	¿Se siente acogido por sus compañeros de área?					
8.	¿Cree que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa?					
9.	¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?					

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co

10.	¿Está a gusto con el trabajo que hace?					
11.	¿Se trabaja en equipo?					
12.	¿Se siente a gusto con las políticas, programas y actividades de bienestar que se implementan en la entidad?					

Cartagena de Indias
Colombia - Pie de la Popa
Cra.30 No.18A-253.
Tel: 6567702 • 6567677
Fax: 6567708 • 6567709
www.IDER.gov.co