PLAN DE INCENTIVOS DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE "IMDRI"

Comentado [EMLG1]: Revisar con Marcela acuerdo sindical para revisar si se esta cumpliendo en el plan

DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA Y TECNICA

TALENTO HUMANO

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....

MARCO NORMATIVO……

JUSTIFICACION……

OBJETIVOS.....

ALCANCE.....

BENEFICIARIOS.....

RESPONSABLE.....

ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....

Bienestar Social: ..... ……

Programa de Incentivos: .....

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....

Programa de Bienestar Social .....

Programa de Incentivos….....

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", está construido de acuerdo a las necesidades identificadas por los servidores de la entidad, necesidades que se encuentran dentro del contexto laboral, el cual permite asumir los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales de nuestro país, y en concordancia a las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando el fortalecimiento del liderazgo y talento humano, siempre bajo los principios de integridad y legalidad.

El presente plan, el cual va dirigido a los servidores públicos se orienta a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos, tal y como lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, en el cual se define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se basa en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Articulo 36:** El cual 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".

- **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 visión institucional".
- **Capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998: Define que**: "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".
- **Decreto 1083 de 2015, titulo 10: Sistema de Estímulos. • 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.

JUSTIFICACIÓN

Las actividades del plan de bienestar están encaminadas básicamente hacia un cambio de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en el Instituto ya que permite el reflejar actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL: Establecer y formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos que permita el desarrollo del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, con el propósito de fortalecer, mantener y mejorar las condiciones y competencias de los funcionarios. A su vez permitirá el incremento de la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores, fortaleciendo así el desempeño de sus labores, mejorando su calidad de vida, ambiente laboral y clima organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de la ejecución de programas de estímulos e incentivos. Dentro de una adecuada cultura laboral orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor aporte al cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional.
2. Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenecía y compromiso institucional en los equipos de trabajo
3. Fortalecer el plan de incentivos y estímulos de tal manera que se promueva en los funcionarios del Instituto una cultura de servicio, dentro de un entorno laboral dinámico, innovador, eficiente y eficaz

ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e incentivos está dirigido a los Servidores Públicos de planta del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI".

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar social los empleados de planta del Instituto y sus familias. Para las actividades del programa de incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018.

RESPONSABLE

El Control y vigilancia para la aplicación de este Plan y su correcta ejecución corresponde al Director del Área Administrativa Financiera y Técnica del Instituto, junto a los encargados del área de Talento Humano y SST.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El programa se enmarca en dos áreas estratégicas:

- **Bienestar Social:** El cual contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.
- **Área de Protección y Servicios Sociales:** De acuerdo al art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación"; los programas de esta área son atendidos en la entidad a través de diferentes contratos, convenios interinstitucionales, servicios desarrollados por operadores logísticos, cajas de compensación familiar, por personas naturales o jurídicas y los servidores.

- **Programa de Seguridad Social**: 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, alas cuales se afilian los funcionarios de la entidad.
- **Área Calidad de Vida Laboral:** Buscan impactar positivamente la productividad, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia de los servidores con el Instituto.
- **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.
- **Programa de Promoción y Prevención en salud SG-SST:** El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI" tiene establecida y definida una Política del SGSST y en cumplimiento de su marco normativo tiene como objetivo asegurar que sus procesos, servicios y actividades, implementen controles a los riesgos.
- **Salario Emocional:** El cual consiste en retribuir con beneficios no monetarios a los servidores públicos, con el fin de tener cada vez más talento humano satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de compromiso con la organización.

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

Incentivos No Pecuniarios:

El estímulo tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de planta bien sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, con el propósito de crear un ambiente laboral adecuado en el interior del instituto, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS – NO PRECUNIARIOS

Comentado [EMLG2]: LIDA: que actividades va a realizar para cada actividad?

A continuación, se describen las actividades a desarrollar dentro del Plan de Bienestar e Incentivos (Ver Formato Excel Plan de Incentivos – Vigencia 2023) para todo el personal de planta del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI" durante la vigencia 2022:

- ✓ **Actividad No. 1** CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE "IMDRI".
- ✓ **ACTIVIDAD No. 2** CELEBRACION DIA DE LA MUJER
- ✓ **ACTIVIDAD No. 3** CELEBRACION DIA DEL HOMBRE
- ✓ **ACTIVIDAD No. 4** CELEBRACION DIA DE LA SECRETARÍA Y CUMPLEAÑOS DEL ISNTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE "IMDRI".
- ✓ **ACTIVIDAD No. 5** DIA DE LA FAMILIA PRIMER SEMESTRE SE EN VIRTUD DE LA LEY 1857 DE 2017 SE OTORGA UN DÍA DE DESCANSO. 7 EMPLEADOS DE PLANTA.
- ✓ **ACTIVIDAD No. 7** DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO
- ✓ **ACTIVIDAD No. 8** ACTIVIDAD CULTURAL
- ✓ **ACTIVIDAD No. 9** CELEBRACION DIA DE NIÑOS PARA LOS HIJOS DEL PERSONAL DE PLANTA. (OPCIONAL PARA CONTRATISTAS)
- ✓ **ACTIVIDAD No. 11** APOYO LOGÍSTICO PARA CELEBRACION FIN DE AÑO 2021

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

- ✓ **ACTIVIDAD No. 12** APOYO LOGÍSTICO REALIZACIÓN NOVENAS NAVIDEÑAS
- ✓ **ACTIVIDAD N. 13** APOYO E INCENTIVO A REALIZAR ACTIVIDAD FISICA Y DEPORTE
- ✓ **ACTIVIDAD No. 14** APOYO LOGÍSTICO PARA LAS DIFERENTES CAPACITACIONES.

Nota: Las presentes actividades están descritas dentro del Programa de Bienestar, concertado con la Dirección Administrativa, Financiera y Técnica y serán ejecutadas por la Oficina SST.

El equipo MIPG recopilará las evidencias de la ejecución de las actividades concertadas para hacer reporte cuatrimestral a la Oficina de Control Interno del IMDRI.

SALARIO EMOCIONAL (INCENTIVOS)

El instituto municipal para el deporte y la recreación de Ibagué "IMDRI" estableció las siguientes estrategias como salario emocional para los servidores públicos de la Administración Central del Municipio de Ibagué:

1. Conceder un día de descanso remunerado cuando el servidor público cumpla años.

2. Otorgar un día adicional a lo dispuesto en la Ley cuando al servidor público se le presente una calidad doméstica/familiar y luto.

3. Proporcionar dos horas a la semana de permiso remunerado a los servidores públicos que estén adelantando estudios en instituciones aprobadas por el Gobierno Nacional.

4. Conceder permiso remunerado a los servidores públicos que cumplan años de servicios prestados sin interrupciones de la siguiente manera:

- 5 años: 1 día hábil
- 10 años: 2 días hábiles
- 15 años: 3 días hábiles
- 20 años: 4 días hábiles
- 25 años: 5 días hábiles
- 30 años: 5 días hábiles
- 35 años: 5 días hábiles
- 40 años: 5 días hábiles
- 45 años: 5 días hábiles
- 50 años: 5 días hábiles

5. Otorgar permiso no remunerado de dos (2) horas – elección del Mejor empleado.

6. Los días viernes se laborará en jornada continua de 7 am a 3 pm.

7. Otorgar de 1 día de descanso remunerado al empleado que se gradúe en modalidad de pregrado y posgrado, **(aplica para el día de la ceremonia).**

8. A través de compensación previa se establecerán turnos de trabajo para la temporada de Semana Santa, Navidad y Año Nuevo.

Cabe destacar que Mediante este componente se definen las actividades las cuales atiendan las necesidades de protección, entretenimiento y aprendizaje de los empleados de planta y sus familias para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura, sentido ecológico y ambiental e incluso educación (artículo 23 Decreto 1567

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

de 1998), manifestados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. (Encuesta de Caracterización de Necesidades).

De igual manera Es preciso tener en cuenta que para las actividades que integran el presente plan, se solicitará participación en forma solidaria de diferentes organismos como Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías), con el apoyo y la coordinación de cada entidad. Dichas actividades a realizar estarán enmarcadas en los siguientes componentes: Lúdicos, culturales y recreativos

Presupuesto

El presupuesto con el que se ha logrado llevar a cabo diferentes celebraciones que comprometen a los empleados de planta del Instituto ha sido del rubro presupuestal de **FUNCIONAMIENTO**.es preciso decir que para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social en la vigencia 2022; se deja sugerencia de que dentro de las próximas ejecuciones de gastos presupuestales se establezca un rubro presupuestal que sea de denominación Bienestar.

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

Requisitos para la selección del mejor empleado

Para seleccionar el mejor empleado de planta de cada uno de los niveles jerárquicos se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- ✓ Acreditar un tiempo de servicios no inferior a un (1) año.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. No obstante, al ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye causal de exclusión del mismo.
- ✓ Acreditar un nivel de Sobresaliente en la última calificación de servicios en firme.

Selección mejor empleado: Cada seis (6) se otorgará reconocimiento al mejor empleados de carrera Administrativa, de provisionalidad o de libre nombramiento que sobresalgan por su puntualidad en los horarios establecidos, responsabilidad, sentido de pertenencia y colaboración con la entidad y se procederá de la siguiente manera:

- De forma vinculante participará de la elección los Contratistas, que a través de voto de Encuesta elegirán al empleado que consideran mejor durante el Semestre.
- Participará dentro de la elección los funcionarios de Planta
- El Director Administrativo Financiero y Técnico serán el encargado de seleccionar los funcionarios merecedores al reconocimiento, teniendo en cuenta los siguientes criterios que se encuentran relacionados con el compromiso hacia la entidad y el cumplimiento en su cargo:
    - ✓ Permisos (días) solicitados durante el período.
    - ✓ No tener Quejas a nombre del funcionario postulado.

- ✓ No contar con Sanciones o procesos disciplinarios a nombre del funcionario postulado.
- ✓ Asistir a las actividades programadas por la administración.
- ✓ Nivel de responsabilidad y cumplimiento en el cargo.
- ✓ Presentación Personal
- ✓ Cumplimiento de horarios en las actividades
- ✓ Respeto a sus compañeros
- ✓ Colaboración y cumplimiento con el Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué IMDRI
- ✓ Sentido de Pertenencia
- ✓ Desempeño laboral

- Se realizará verificación y conteo de la encuesta de elección en acta de reunión.
- Se realizará reconocimiento público al empleado en un cuadro de honor ubicado cartelera
- Se hará reconocimiento como mejor empleado con copia a la hoja de vida.
- Se les concederá un día de compensatorio para los empleados hayan tenido el reconocimiento en el cuadro de honor de acuerdo al Inciso 5 del Salario Emocional Incentivo

Criterios de desempate

En caso de que se presente empate al seleccionar al mejor funcionario público se deberán aplicar los siguientes criterios: Para seleccionar el mejor empleado de carrera y los mejores servidores públicos por nivel jerárquico-incluido servidores de libre nombramiento y remoción de conformidad con la normatividad vigente, con desempeño laboral en niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

A. La dirección administrativa financiera y técnica, elaborará y entregara el informe de la evaluación de desempeño, dichos resultados serán socializados con el área de gerencia y posteriormente se publicarán por los medios internos los resultados.
B. Según el informe de evaluación y desempeño de cada puesto de trabajo se establecerán incentivos que sean entregados por parte del instituto.
C. Aplicar criterios de desempate.
D. Si persiste el empate, este se dirimirá mediante sorteo por balota en acto público, resultado que se entiende aceptado de ante mano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna.

INCENTIVOS PECUNIARIOS

Se efectuará los incentivos pecuniarios de acuerdo a lo concertado en el acta No. 001 Única de Negociación “Pliego Unificado de Solicitudes (Decreto 160 de 2014) de los Servidores Públicos Adscritos al IMDRI Vigencia 2022-20223”, realizada el 17 de junio de 2022.

1. ASPECTO ECONOMICO Y FINANCIERO

1.1. Salarios. El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué “IMDRI”, se compromete a pagar oportunamente los salarios de conformidad con los Acuerdos del Concejo Municipal, y se compromete a incrementar para las vigencias fiscales 2022 y 2023 en cinco (5) por ciento adicional al incremento salarial que determine el Gobierno Nacional para los empleados de la Rama Ejecutiva

nacional anualmente, aplicable a los servidores públicos beneficiarios durante la vigencia del presente acuerdo.

Dicho incremento se aplicará con retroactividad al 1 enero de 2022, aplicándose dicho incremento en igual proporción aquí señalada para las vigencias fiscales para el 2022 y 2023; y con fundamento en el Acuerdo expedirá el Decreto por el cual fijará los Emolumentos.

DECISIÓN: Las partes acuerdan un incremento adicional a lo estipulado pro el gobierno nacional el 2.5% los cuales para vigencias fiscales 2022 y 2023 con retroactividad a enero de cada anualidad, aplicable a la planta del instituto.

2. FORTALECIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", Incrementará en el presupuesto anual una partida de cuatro (04) SMMLV, a los ya establecidos y acordados por medio de acuerdos laborales anteriores, los cuáles serán entregados de forma directa al sindicato, a más tardar dentro del tercer trimestre de cada vigencia fiscal girando dicho valor a la cuenta qué el sindicato disponga para ello, con el fin de fortalecer las diferentes actividades sindicales programadas por la organización sindical tales como: asamblea departamental de delegados, nacional de delegados, congresos, talleres y jornadas de capacitación para sus afiliados etc. y teniendo en cuenta que la organización asumirá de estos recursos los costos necesarios para el pago de desplazamiento, inscripciones, logística y demás inherentes al desarrollo de las actividades sindicales.

DECISIÓN: El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", se compromete con SUNET a gestionar y facilitar, según corresponda, escenarios deportivos, premiación, implementos deportivos, instructores, juzgamiento o arbitraje, previa solicitud escrita con no menos de Quince (15) días de antelación, dirigida a la Gerencia del Instituto.

PARÁGRAFO: El desarrollo de este artículo estará sujeto a disponibilidad de escenarios, personal y elementos del Instituto.

Se estipula una partida del 1.5 SMMLV progresivo a partir del año 2023, para lo cual la organización sindical presenta cuenta de cobro dentro del segundo trimestre de cada anualidad.

3. ASPECTO SOCIAL

3.1. REGALOS PARA HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS EN EPOCA NAVIDEÑA

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", asignara en el presupuestal de gasto la suma equivalente a de uno (1) SMMLV. para adquirir los regalos de navidad para los hijos de los servidores públicos de la entidad, menores de 12 años de edad.

DECISIÓN: El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", realizará una actividad de integración de fin de año en el cual se entregará

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

regalos de navidad con destino a los hijos de los servidores públicos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI"–, cuya edad sea de hasta catorce (14) años.

3.2. APOYO PARA ESTUDIOS

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", se compromete a incrementar sobre lo que está pactado a 4 SMMLV.

DECISIÓN: El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", se compromete a promover e incorporar en los Programas de Bienestar Social, las provisiones Presupuestales para el reconocimiento de un apoyo Educativo equivalente al 3 SMLMV por año, para los estudios superiores (pregrado o posgrado) de los empleados públicos afiliados a la organización sindical SUNET, que al momento de la suscripción del presente Acuerdo estén afiliados a la asociación sindical, a partir del 2022.

PARÁGRAFO 1º: Para los efectos del presente artículo, se efectuará el respectivo desembolso a través de acto administrativo, dentro del mes siguiente al pago efectuado por parte del empleado público en calidad de estudiante.

Para mantener dicho beneficio, el empleado público en calidad de estudiante, deberá mantener un promedio de notas iguales o superiores al 3.5 por semestre en pregrado o posgrado.

PARÁGRAFO 2º: El apoyo económico, se desembolsará siempre que el valor pagado por el estudiante sea igual o superior a dicho monto. En caso que sea inferior, se desembolsará el valor hasta el valor pagado o causado.

3.3. PERMISO PARA ESTUDIO EXENTO DE COMPENSACION

El servidor público que esté cursando programas de educación formal en modalidad de pregrado y posgrado en instituciones legalmente reconocidas, tendrá un tiempo exento de compensación de hasta cuatro (4) horas semanales u dieciséis (16) horas mensuales.

DECISIÓN: El servidor público que esté cursando programas de educación formal en modalidad de pregrado y posgrado en instituciones legalmente reconocidas, tendrá un tiempo exento de compensación hasta dieciséis (16) horas mensuales no acumulables previa concertación con la entidad.

3.4. COMISION DE ESTUDIO

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", concederá comisión de estudio remunerada a los servidores públicos que la soliciten, para adelantar estudios en posgrados en Instituciones de educación superior en otra ciudad o en el exterior.

DECISIÓN: El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", concederá comisión de estudio remunerada a los servidores públicos afiliados a la organización sindical SUNET que lo soliciten, para recibir formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del empleo del cual es titular, o en relación con los servicios o competencias a cargo, la cual podrá realizarse en otra ciudad o en el exterior.

3.5. DOTACION DE VESTUARIO Y CALZADO

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", se compromete a hacer entrega de dos (02) dotaciones de vestuario y calzado para todos los funcionarios de planta que devenguen hasta tres (03) SMMLV.

DECISIÓN: El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", se compromete a hacer mínimo Dos (2) entregas anuales con elementos o kits compuestos por camibuso o camisa, gorra, chaqueta, sudadera, según corresponda, para presentación institucional, para los funcionarios de planta de la entidad.

3.6 DOTACION DE MOBILIARIOS Y/O EQUIPOS DE COMPUTO IMPRESORAS E INSUMOS DE TRABAJO

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", se compromete a renovar el mobiliario y/o equipos de cómputo e impresoras en las dependencias a que haya lugar, así como también de dotar de los insumos y equipos necesarios a las mismas, con ello garantizando un buen desarrollo de las

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

funciones de sus trabajadores y por ende el mejoramiento en la calidad de la prestación del servicio al público en general.

DECISIÓN: Hay acuerdo.

3.7 PERMISO REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", concederá a los servidores públicos, permiso remunerado por antigüedad cada vez que cumpla un (1) año de servicios en uno de los rangos y por el número de días que se señalan en la siguiente tabla:

RANGO	NUMERO DE DIAS
1 a 4 años de servicios	1 día
5 a 9 años de servicios	2 días
10 a 14 años de servicios	3 días
15 a 19 años de servicios	4 días
20 años de servicios en adelante	5 días

DECISIÓN: El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", concederá a los servidores públicos, permiso remunerado por antigüedad cada vez que cumpla un (1) año de servicios en uno de los rangos y por el número

de días por año, previa concentración con la entidad de acuerdo con la siguiente tabla:

RANGO	NUMERO DE DIAS ANUALES
1 a 4 años de servicios	1 día
5 a 9 años de servicios	2 días
10 a 14 años de servicios	3 días
15 a 19 años de servicios	4 días
20 años de servicios en adelante	5 días

3.8 PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", concederá a los servidores públicos, permiso remunerado de cinco (5) días hábiles para el disfrute de su matrimonio, dicho permiso deberá ser solicitado con un mínimo de cinco días hábiles de antelación al superior inmediato o en su defecto al jefe de talento humano y/o quien haga sus veces, una vez reintegrado(a) el(la) funcionario(a) del permiso deberá hacer entrega del documento legal que acredite y/o demuestre la situación administrativa concedida.

DECISIÓN: Hay acuerdo, conforme al Acuerdo Nacional.

3.9 ESTIMULO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE CUMPLEAÑOS

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", reconocerá como estímulo al empleado (a) concediendo permiso remunerado el día de su cumpleaños, y en el evento que el día de cumpleaños no corresponda a un día hábil, se aplicará día hábil más cercano, aplicable a la planta del instituto.

DECISIÓN: Hay acuerdo.

3.9 HORARIO LABORAL

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", fijara para los servidores públicos el horario laboral en igualdad de condiciones al establecido para planta central de la Alcaldía de Ibagué, una vez dicho horario sea comunicado mediante circular expedido por la secretaria administrativa del ente territorial, aplicable a toda la planta del personal del Instituto.

PARÁGRAFO: La hora concedida para ingerir alimentos o almuerzo, se concertará entre las partes.

DECISIÓN: Hay acuerdo.

4. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA

4.1 CONTINUIDAD DE DERECHOS Y PROGRESIVIDAD

Todos los derechos adquiridos mediante Acuerdo(s) Colectivo(s) anterior(es) o reconocidos mediante Acto Administrativo, que favorezcan a los empleados públicos y a la organización sindical, tendrán continuidad. Solo podrán ser reformados en forma expresa por Acuerdo Colectivo y con el exclusivo propósito de su progresividad o mejoramiento, dando cumplimiento al Decreto 1631 de 2021, por el cual se modifican y adicionan unos parágrafos al artículo 2.2.2.4.12 y adiciona el artículo 2.2.2.4.16 al Decreto 1072 de 2015.

DECISIÓN: Hay acuerdo.

4.2. TERMINO DE VIGENCIA Y NUEVO PLIEGO

El Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego tendrá vigencia entre el 1º de enero del año 2022 y el 31 de diciembre de 2023, y debe ser cumplido de Buena fe por el Gobierno Municipal y la Organización sindical. Dentro de este término no se presentará ni negociará otro Pliego, ni se podrá celebrar otro Acuerdo Colectivo.

DECISIÓN: Hay acuerdo.

4.3. COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO

Para el seguimiento y cumplimiento del Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego Sindical, se creará un Comité Bipartito conformado por dos (2) integrantes por parte de la Administración y dos (2) por parte de los trabajadores, los cuales, se reunirán de manera concertada entre las partes y levantarán las respectivas actas de los reuniones y puntos tratados.

DECISIÓN: El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI" y SUNET conformarán un Comité Bipartito con el fin de hacer el seguimiento y cumplimiento del Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego Sindical, el cual será regulado así:

- Lo conformarán Dos (2) miembros delegados por parte del Gerente del IMDRI y Dos (2) miembros del SINDICATO, designados por la Junta Directiva: Estará integrado por los titulares de la Secretaría General, así como el Director Administrativo, Técnico y Financiero.

- Se fijará un cronograma de reuniones, con el fin de evaluar periódicamente el cumplimiento y avance de los mismos.

PARÁGRAFO: Si una vez comprobado y persistiere el incumplimiento total o parcial, de los Acuerdos aquí contemplados, la Organización sindical podrá ejercitar: la Acción Disciplinaria ante la Procuraduría; y/o la Acción Policiva Laboral ante el Ministerio de Trabajo; y/o la Acción Judicial de Cumplimiento en lo que no tuviere incidencia Presupuestal; y/o la Acción de Tutela; y/o la Queja ante La Comisión

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***

Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CERCOIT); y/o el Denuncio Penal por violación del Derecho de Asociación sindical y de Negociación Colectiva.

4.4 MARCO LEGAL DE LA NEGOCIACION

Notificamos al El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI", esta presentación del pliego de solicitudes se hace con base en lo preceptuado en el decreto número 160 del 05 de Febrero de 2014, en tal sentido se solicitó se proceda a designar los representantes en la negociación por parte del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué "IMDRI".

Nota: La fijación del periodo para realizar la convocatoria a la reunión sindical, se establece para el **PRIMER MES DEL AÑO SIGUIENTE,** la cual tiene por objeto la evaluación y seguimiento de lo concertado en el acta aprobada en el año inmediatamente anterior.

La concertación de los Acuerdos Sindicales tiene una vigencia de dos (2) años.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS

Corresponderá a la Dirección administrativa financiera y técnica (Talento Humano), realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan de lo cual se presentará evaluará de manera semestral los siguientes indicadores:

1. Se realiza la revisión del cronograma de actividades de Plan de Bienestar Social, establecido para la vigencia y se determina el # actividades ejecutadas mediante la revisión de las carpetas en el archivo de gestión del P.B.S y las actividades programadas en el cronograma del P.B.S.

% Cumplimiento PBS= (# Actividades ejecutadas/ # Actividades programadas) *100%

2. Se realiza la revisión del cronograma actividades del Plan de Incentivos, establecido para la vigencia y se determina el # actividades ejecutadas mediante la revisión de las carpetas en el archivo de gestión del P.I y las actividades programadas en el cronograma de actividades del P.I.

% Cumplimiento PI= (# Actividades ejecutadas/ # Actividades programadas) *100%.

HISTORIAL DE CAMBIOS:

Fecha de aprobación versión actual	Versión modificada	Descripción del cambio
ENERO DE 2022	1	-Elaborado con la guía del PIC de la Función Pública

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre: GABRIEL GARCÍA – YIMMY HUEPA **Cargo:** Contratista **Fecha: Diciembre de 2021**	**Nombre:** Jorge Lozano **Cargo:** Director Administrativo Financiera y Técnica **Fecha: ENERO DE 2022**	**Nombre:** Alejandro Ortiz **Cargo**: Gerente **Fecha: ENERO DE 2022**

*El siguiente Registro físico/digital es autorizado por el **responsable del proceso y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, para garantizar el uso de la versión vigente. La copia **o impresión diferente a lo publicado, será considerada como documento no controlado y de uso indebido, exime de responsabilidad de la Entidad. COPIA CONTROLADO***