



Gobernación del
MAGDALENA

 **RESULTADOS
DEL CAMBIO**

INDEPORTES
Instituto Departamental del Deporte

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

INDEPORTES 2025



JORGE ARMANDO LAVALLE CHARRIS
DIRECTOR



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	CONTEXTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	4
2.1	MISIÓN.....	4
2.2	VISIÓN.....	4
2.3	OBJETIVO GENERAL INDEPORTES.....	4
2.4	OBJETIVOS ESPECIFICOS INDEPORTES.....	4
2.5	ORGANIGRAMA.....	6
3.	MARCO NORMATIVO.....	6
4.	OBJETIVOS.....	7
4.1	OBJETIVO GENERAL.....	7
4.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
5.	DIANOSTICO.....	7
6.	FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS.....	8
7.	PROGRAMA DE ESTIMULOS.....	9
8.	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	11
9.	PLAN DE ACTIVIDADES.....	13





1. INTRODUCCIÓN

Para el Instituto Departamental del Deporte, la dignidad humana y las condiciones que favorecen el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores representan un eje central en su gestión. Este compromiso se traduce en la creación de estrategias y acciones concretas que buscan no solo el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, sino también el fortalecimiento de un entorno laboral saludable, productivo y enriquecedor. Reconocemos que los colaboradores son el principal motor de nuestra institución, y es a través de su desarrollo personal y profesional que la entidad puede alcanzar sus objetivos estratégicos.

Por esta razón, se formula el desarrollo de experiencias transformadoras que fomenten el bienestar integral, que potencien la creatividad, fortalezcan la identidad institucional, impulsen la participación activa y promuevan la seguridad laboral. Estas iniciativas están diseñadas para facilitar no solo el crecimiento profesional de cada colaborador, sino también para establecer un entorno que incentive la innovación, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo. A través de estas acciones, buscamos garantizar un desempeño eficiente y eficaz, construyendo un ambiente laboral positivo y motivador que deje un impacto significativo en todos los niveles de la organización.

Con base en lo anterior, y con el firme propósito de impactar de manera positiva el "bien ser", el "bien estar" y el "saber hacer" de sus servidores, el Instituto Departamental del Deporte (Indeportes), en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), ha diseñado y formulado un Plan de Bienestar e Incentivos. Este plan incluye actividades específicas y estructuradas que no solo contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida laboral, sino que también buscan fortalecer la eficiencia y efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan de Bienestar e Incentivos no solo responde a las necesidades actuales de los colaboradores, sino que también está alineado con los valores institucionales y la visión estratégica del Instituto. Busca impactar aspectos fundamentales de la cultura organizacional, tales como la confianza, la colaboración, la innovación y el compromiso. Además, su implementación tiene como finalidad generar un efecto positivo tanto en los colaboradores como en las entidades adscritas y vinculadas, promoviendo un modelo de trabajo integral y armónico que refleje los valores de la institución y su dedicación al servicio público.

A través de este plan, se integran medidas que abarcan desde actividades de formación y capacitación, programas de reconocimiento e incentivos, hasta iniciativas de bienestar físico, emocional y social. De este modo, se busca crear un entorno donde los servidores puedan no solo cumplir con sus responsabilidades, sino también desarrollarse plenamente como individuos y profesionales, garantizando un impacto duradero en su calidad de vida y en la eficacia de la entidad.



2. CONTEXTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

2.1 MISIÓN

La misión de Indeportes es servir a las organizaciones deportivas de las comunidades del Departamento del Magdalena, en su deseo de organizar, financiar capacitar asesorar y fomentar la educación física, la recreación, el deporte y el aprovechamiento del tiempo libre atreves de sus recursos tecnológicos físicos y financieros.

En este propósito se continuara en la búsqueda y adopción de los sistemas más avanzados de la ciencia y conocimiento en medicina y desarrollo deportivo, investigación e informática en construcción de escenarios deportivos, ambientales y en la gestión nacional e internacional de proyectos que permitan un crecimiento constante y planeado en el servicio de la comunidad con base en los recursos del estado y en los que genere en desarrollo de sus propias actividades.

2.2 VISIÓN

El Instituto Departamental de Deportes del Magdalena INDEPORTES, es un ente componente del Sistema Nacional del Deporte; y propenderá para un modelo de desarrollo deportivo acorde con los intereses de las comunidades, especialmente las más vulnerables y de mayores necesidades básicas insatisfechas adoptando planes y programas en el campo formativo, recreativo y de infraestructura deportiva que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida de los Magdalenenses.

2.3 OBJETIVO GENERAL INDEPORTES

El crecimiento planeado y dirigido del Instituto para una mayor cobertura, con mejor calidad y cantidad de servicio a través de una organización descentralizada con base en la dimensión de regiones del Departamento del Magdalena y la obtención de excedentes en la relación ingresos egresos para atender ese crecimiento y así dar cumplimiento al artículo 300 de la Constitución política de Colombia. La Ley 181 de 1995 y demás disposiciones que regulen el desarrollo del deporte y la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

2.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS INDEPORTES

- Adoptar los planes y programas que, en el deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre, establezcan el Instituto Colombia de deporte-Coldeportes y el Gobierno Nacional.
- Estimular la participación comunitaria y la integración funcional en los términos de la Constitución Política, la presente ordenanza y las demás normas que lo regulen.
- Coordinar y desarrollar programas de actividades que permitan la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en el territorio Departamental.
- Prestar asistencia técnica y administrativa a los municipios y a las demás entidades del sistema nacional del deporte en el territorio de su jurisdicción.
- Proponer y aprobar en lo de su competencia para el desarrollo del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.
- Participar en la elaboración y ejecución de programas de cofinanciación de la construcción, ampliación y mejoramiento de construcciones deportivas de los municipios.



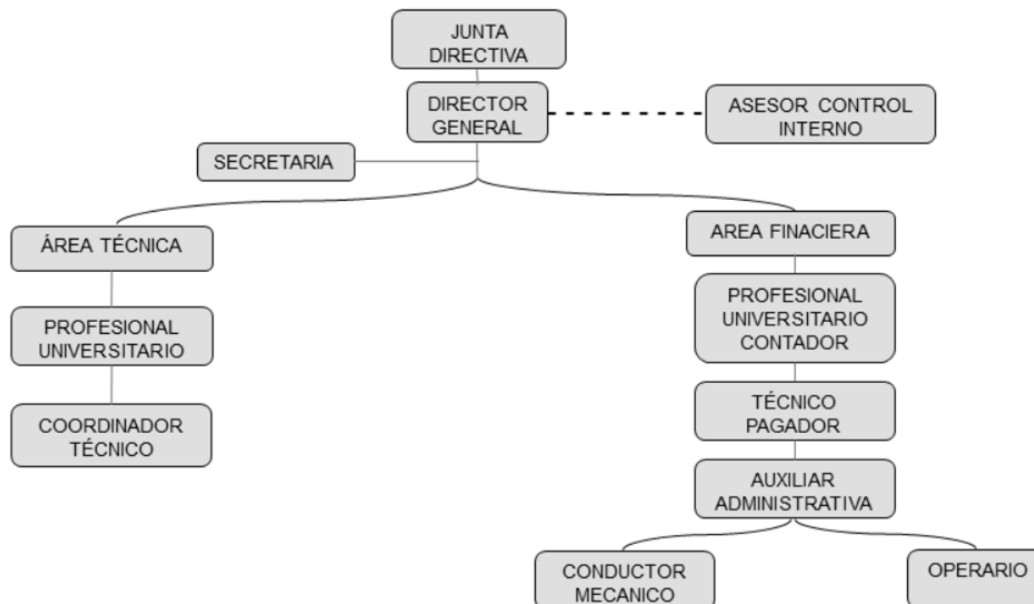
- Promover y difundir y fomentar la práctica de la educación física, el deporte y la recreación en el territorio departamental.
- Cooperar con los municipios y las entidades deportivas recreativas en promoción y difusión de la actividad física, el deporte la recreación y atender a su financiamiento de acuerdo con los planes y programas que aquellos presenten.
- Coordinar y promover la ejecución de programas recreativos para la comunidad en asocio con entidades públicas o privadas que adelanten esta clase de programas en su respectiva jurisdicción.
- Diseñar conjuntamente con la secretaria de educación departamental los programas necesarios para lograr el cumplimiento de los objetivos de la Ley general de la Educación y concurrir financieramente para el adelanto de programas específicos tales como Centros de educación Física, Centros de iniciación y Formación Deportiva, festivales escolares, Juegos Intercolegiados y Casa de la juventud.
- Ejecutar programas de recreación con participación comunitaria, aplicando principios de universidad, integración funcional, democratización y ética deportiva.
- Celebrar convenios con las cajas de compensación familiar para dar cumplimiento al artículo 21 de la Ley 50 de 1999, así como programas de fomento y recreación.
- Fomentar la participación de las personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas en programas deportivos, recreativos y aprovechamiento del tiempo libre y de educación física, orientándolos a su rehabilitación e integración social, trabajando conjuntamente con las organizaciones que los agrupen.
- Promover la regionalización y especialización deportiva considerando los perfiles morfológicos la idiosincrasia y las tendencias culturales de las comunidades.
- Adoptar las medidas necesarias para facilitar la preparación técnica, la incorporación al sistema educativo y a la plena integración social y profesional de los deportistas de alto rendimiento durante su carrera deportiva y al final de la misma.





2.5 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA INDEPORTES MAGDALENA



3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Ley 909 de 2004, en su artículo 16, establece la función de la Comisión de Personal de participar en el Plan de Estímulos. En el parágrafo del Artículo 36. Establece que 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, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1960 Art. 3 y 4, reforma la Ley 909 de 2004 y señala que todos los servidores públicos independiente de su vinculación podrán beneficiarse de los programas de bienestar.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.
- Decreto 612 de 2018, fija directrices para la publicación de los Planes de Talento Humano.
- Código Disciplinario Único, 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.





4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, mediante experiencias programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral a través de espacios de aprendizaje, diversión e integración, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, promoviendo un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos, alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida.
- Promover la política de integridad como eje articulador de la gestión pública en el marco de los valores adoptados por la Entidad, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia y transparencia, en un entorno institucional favorable al comportamiento integro que contribuya a la construcción de confianza y a la transformación de las relaciones entre la entidad y la ciudadanía.
- Generar experiencias significativas que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales.
- Fomentar alternativas que permitan el desarrollo del ciclo de vida del servidor público en armonía con la protección del medioambiente y el entorno

5. DIANOSTICO

Como parte de los procesos de construcción con los grupos de interés, la Entidad promueve el diálogo y la participación de diferentes actores que aportan a la toma de decisiones. Es desde los aportes de cada servidor que se logra retroalimentar el resultado de las experiencias que se diseñan para aportar al bien ser y el bien estar de los equipos de trabajo.

Por eso, y con el objetivo de medir la satisfacción de los grupos de interés, a través del aplicativo Forms se evaluaron las actividades contempladas en el Plan de Bienestar.

A continuación, se comparten los resultados y aportes de los servidores frente al desarrollo de las mismas:

Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Día de la Madre	Cuestionario con calificación de 1 a 10, siendo 1 el menor puntaje y 10 la mayor calificación	9,2





Encuesta	Metodología	Promedio calificación actividad
Día de la mujer	Cuestionario con calificación de 1 a 10, siendo 1 el menor puntaje y 10 la mayor calificación	9
Exaltación del servidor publico	Cuestionario con calificación de 1 a 10, siendo 1 el menor puntaje y 10 la mayor calificación	9,5
Amor y amistad	Cuestionario con calificación de 1 a 10, siendo 1 el menor puntaje y 10 la mayor calificación	9,7
Integración de fin de año	Cuestionario con calificación de 1 a 10, siendo 1 el menor puntaje y 10 la mayor calificación	10

En promedio de 80 contratistas y 10 funcionarios de planta tuvo un promedio de 9.48 de satisfacción

6. FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus





Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
	propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

7. PROGRAMA DE ESTIMULOS

No.	ESTRATEGIA	DESCRIPCIÓN
1	Reconocimiento por Logros Individuales	Este reconocimiento busca valorar y destacar el esfuerzo y los logros sobresalientes de los colaboradores. Cada mes o trimestre, los empleados que hayan mostrado un desempeño excepcional





No.	ESTRATEGIA	DESCRIPCIÓN
		serán reconocidos mediante certificados, menciones honoríficas y premios simbólicos, como trofeos o incentivos no monetarios. Esta iniciativa fomenta un ambiente competitivo saludable, mejora la motivación y refuerza el compromiso con la excelencia.
2	Premios por Innovación	Este componente promueve la creatividad y el pensamiento innovador dentro de la institución. Se premiará a los empleados que propongan ideas originales y viables para mejorar procesos internos, optimizar recursos o incrementar la eficiencia. Los ganadores recibirán premios especiales y, además, tendrán la posibilidad de implementar sus propuestas, lo que refuerza su sentido de pertenencia y empoderamiento.
3	Programa de Desarrollo Profesional	Este programa tiene como objetivo fortalecer las habilidades y competencias técnicas de los colaboradores, fomentando su crecimiento profesional. Se ofrecerá financiamiento parcial o total para cursos, talleres o certificaciones en áreas relevantes para la institución. Además, se desarrollarán planes de formación personalizados, adaptados a las necesidades y objetivos de cada empleado, alineados con los requerimientos estratégicos de Indeportes.
4	Incentivos Financieros por Rendimiento	Reconocer el esfuerzo colectivo e individual a través de recompensas económicas. Las bonificaciones serán otorgadas trimestral o anualmente a los equipos o áreas que alcancen o superen los objetivos propuestos. Este incentivo, basado en el mérito, fomenta la productividad, fortalece la cultura del desempeño y promueve una competencia constructiva entre los colaboradores.
5	Actividades Recreativas y Culturales	Se organizarán eventos sociales, deportivos y culturales para fortalecer los lazos entre los colaboradores y promover su bienestar emocional. Las actividades incluyen excursiones, salidas recreativas, eventos artísticos y competencias deportivas internas. Además, se apoyará la participación en competencias deportivas externas, reforzando el orgullo institucional y la cohesión del equipo.
6	Programa de Bienestar Físico y Mental	Este programa abarca acciones para mejorar la salud integral de los empleados. Entre las iniciativas destacan descuentos o acceso gratuito a instalaciones deportivas locales, sesiones de yoga y meditación, talleres de manejo del estrés y pausas activas en el lugar de trabajo. Estas actividades buscan reducir el impacto del





No.	ESTRATEGIA	DESCRIPCIÓN
		estrés laboral, mejorar la calidad de vida y fomentar hábitos saludables entre los colaboradores.
7	Reconocimiento a la Trayectoria	Se realizará una ceremonia anual para honrar a los empleados con mayor tiempo en la institución y que hayan hecho contribuciones significativas al logro de los objetivos organizacionales. Este reconocimiento incluye entrega de trofeos, regalos especiales y beneficios adicionales. Este tipo de homenaje refuerza el sentido de pertenencia, inspira a otros colaboradores y destaca la importancia de la lealtad y la constancia en el servicio.

8. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

No.	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
1	Medición de Clima Laboral	Este componente busca analizar y mejorar el ambiente de trabajo mediante encuestas periódicas dirigidas a todos los colaboradores. Se evaluarán aspectos como satisfacción, motivación, comunicación y percepción del entorno laboral. Los resultados permitirán identificar áreas de oportunidad y diseñar estrategias que fortalezcan el bienestar y la productividad organizacional, asegurando un ambiente que potencie la colaboración y la satisfacción general.
2	Medición de la Cultura Organizacional	Se enfoca en evaluar regularmente los valores, principios y prácticas predominantes dentro de la entidad. Estas mediciones permiten identificar fortalezas culturales y áreas de mejora. Posteriormente, se diseñarán acciones específicas para reforzar los valores positivos y corregir desviaciones, promoviendo una cultura organizacional alineada con los objetivos estratégicos de la institución.
3	Fortalecimiento del Trabajo en Equipo	Este componente busca consolidar equipos cohesionados y efectivos. Se llevarán a cabo sesiones de formación para mejorar las dinámicas grupales, fomentar la comunicación asertiva y fortalecer la colaboración. Además, se implementarán herramientas y metodologías que optimicen la eficacia del trabajo en equipo, como la asignación clara de roles, actividades de integración y evaluaciones de desempeño grupal.





No.	COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
4	Equilibrio Trabajo-Vida	Diseñado para garantizar que los colaboradores puedan mantener un balance adecuado entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. Este componente incluye políticas de flexibilidad laboral, como horarios adaptables y opciones de trabajo remoto, cuando sea posible. También se planificarán actividades recreativas y sociales que permitan a los empleados relajarse y desconectarse del entorno laboral, promoviendo así su bienestar integral.
5	Desarrollo Profesional y Personal	Este programa se enfoca en brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo a los colaboradores. Se establecerán planes de formación personalizados, programas de desarrollo profesional y talleres para fortalecer habilidades técnicas y personales. Asimismo, se crearán espacios que faciliten la identificación de talentos individuales, permitiendo que cada empleado alcance su máximo potencial en el ámbito profesional y personal.
6	Reconocimientos y Recompensas	Este componente busca motivar y reconocer el desempeño excepcional de los colaboradores. Se implementarán sistemas de recompensas por logros individuales y colectivos, como bonificaciones, certificados y menciones honoríficas. Además, se celebrarán hitos importantes dentro de la institución, reforzando el sentido de pertenencia y fomentando un ambiente laboral positivo y orientado al mérito.
7	Salud y Bienestar	Diseñado para promover hábitos de vida saludables y garantizar el bienestar físico y emocional de los colaboradores. Incluye campañas de sensibilización sobre salud, acceso a servicios de apoyo psicológico, talleres de manejo del estrés y la creación de espacios adecuados, como áreas de descanso y espacios verdes. Estas acciones contribuyen a reducir el estrés laboral y a mejorar la calidad de vida de los empleados.
8	Comunicación Transparente	Este componente fomenta una comunicación clara, abierta y efectiva en todos los niveles de la organización. Se implementarán canales formales para la retroalimentación y la resolución de inquietudes. Además, se realizarán reuniones periódicas entre la dirección y los colaboradores para promover el diálogo, compartir actualizaciones relevantes y fortalecer la confianza mutua, creando un ambiente de trabajo colaborativo y participativo.





9. PLAN DE ACTIVIDADES

Eje del Plan de Bienestar	Atributo del Modelo de Cultura	Actividad	Evento	Fecha
Identidad y vocación	Innovación	Institucionales	- Inducción	Enero 15 y Julio 10
			- Día del servidor público	Junio 27
			- Día del secretario(a)	Abril 26
			- Día del conductor	Marzo 16
			- Feria de bienestar/Bazar en familia	oct-07
			- Vacaciones recreativas	Julio y Diciembre
			- Cierre de gestión	dic-15
Diversidad e inclusión	Innovación	Celebraciones especiales	- Día de la madre	Mayo 12
			- Día del padre	Junio 16
			- Día de la mujer	Marzo 8
			- Día del hombre	Noviembre 19
			- Amor y amistad	Septiembre 15
			- Halloween	oct-31
			- Navidad	dic-20
			- Novena	Diciembre 16-24
			- Día del niño	Abril 30
			- Mascotas	may-25





Eje del Plan de Bienestar	Atributo del Modelo de Cultura	Actividad	Evento	Fecha
	Inclusión	Equidad y género	- Día de la no violencia contra la mujer	Noviembre 25
			- Día LGBTIQ+	Junio 28
			- Poblaciones diversas	ago-10
			- Semana de la inclusión, diversidad y equidad	Octubre 9-13
Equilibrio psicosocial	Humanización	Actividades deportivas	- Acondicionamiento deportivo	Todo el año (mensual)
			- Olimpiadas deportivas	Julio 20-30
			- Gimnasio	Permanente
			- Carreras de atletismo	Mayo 1 y Octubre 15
	Humanización	Actividades culturales	- Club de lectura	Mensual
			- Talleres de manualidades	Marzo y Septiembre
			- Talleres de cocina	Mayo y Octubre
Transformación digital	Excelencia	Seguridad y salud en el trabajo	- Intervención en resultados de encuestas	Febrero y Octubre
			- Programas para madres lactantes	Permanente





Eje del Plan de Bienestar	Atributo del Modelo de Cultura	Actividad	Evento	Fecha
Actividades transversales	Humanización	Incentivos y reconocimientos	- Quinquenios	Junio y Diciembre
			- Banco de Estrellas	Permanente
			- Incentivos a mejores servidores	Diciembre
			- Incentivos a equipos de trabajo	Noviembre

Proyectó	Oscar Iván Polo Villamil- Contratista Planeación
Revisó	Jorge Armando Lavalle Charris- Director General Indeportes
Aprobó	Acta 001 - Comité de Gestión y desempeño

